

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

DES

Restrictions à la Liberté des contractants

DANS LE

CONTRAT DE TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le Mardi 15 Décembre 1908, à 1 h. 1/2

PAR

Robert BOILEAU

Président : M. MASSIGLI, *professeur*
Suffragants { MM. AMBROISE COLIN, *professeur*
PERREAU, *professeur*

PARIS
IMPRIMERIE HENRI JOUVE

15, Rue Racine, 15

—
1908

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

DES

Restrictions à la Liberté des contractants

DANS LE

CONTRAT DE TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le Mardi 15 Décembre 1908, à 1 h. 1/2

PAR

Robert BOILEAU



Président : M. MASSIGLI, professeur

Suffragants { *MM. AMBROISE COLIN, professeur*
PERREAU, professeur

PARIS

IMPRIMERIE HENRI JOUVE

15, Rue Racine, 15

1908

A MES PARENTS

En témoignage d'affection.



Digitized by the Internet Archive
in 2026

DES
Restrictions à la Liberté
DES CONTRACTANTS
Dans le Contrat de Travail

INTRODUCTION

Il n'est guère de questions, qui, à l'heure actuelle, soulèvent de controverses plus vives et plus passionnantes, que le contrat de travail. En effet, malgré le développement de l'industrie depuis le début du xix^e siècle, ce contrat n'est pas encore l'objet d'une réglementation spéciale, et les magistrats sont obligés, pour trancher de nombreuses difficultés qui s'élèvent au sujet des droits et des devoirs des contractants, de se référer à la théorie générale des obligations, et aux principes juridiques communs à tous les contrats.

Il est certain, qu'en présence du développement de l'industrie, un nombre d'hommes toujours plus considérable, fournit à d'autres son activité et son travail, en échange d'un prix convenu d'avance ; les premiers sont les salariés, les autres sont les entrepreneurs ou patrons. Entre ces personnes interviennent des conventions, aux termes desquelles, les employés sont rémunérés par une somme fixe, et s'engagent, en retour, à exécuter le travail envisagé ; mais, en ce qui concerne la participation aux bénéfices, le contrôle et la direction de l'entreprise, les salariés n'ont aucun droit ; les problèmes délicats et complexes qui se posent aujourd'hui étaient inconnus à l'époque où le travail était conçu et exécuté par l'individu lui-même ; mais avec la concentration dans la production, avec l'apparition des grandes usines, le travail est conçu et dirigé par un patron, qui occupe chez lui des individus qui n'ont ni les aptitudes, ni les capitaux nécessaires, pour prendre l'initiative de semblables entreprises. C'est le travail des ateliers. Dans ces conditions, les rapports contractuels naissent et se multiplient entre les ouvriers et les patrons ; le législateur lui-même est obligé d'intervenir pour établir des règles fixes, et pour préciser les clauses de la convention qui intervient entre l'ouvrier et le patron.

Depuis la Révolution, les conceptions sont bien changées relativement au rôle du législateur en face

du contrat de travail. La Révolution, dans son esprit de réaction à outrance contre l'œuvre du passé, se montra hostile à toute réglementation des rapports entre les employeurs et les employés. En 1791, la liberté du travail fut proclamée, et l'on fit table rase des prescriptions minutieuses contenues dans les statuts des maîtrises et des corporations. Pour les hommes de la Révolution, le principe de la liberté individuelle ne comporte aucune dérogation, pas plus à l'occasion du contrat de travail, qu'au sujet des relations juridiques les plus variées, qui se forment chaque jour entre les citoyens.

Ce point de vue est complètement abandonné aujourd'hui, et, après plus d'un siècle, les idées se sont radicalement modifiées à cet égard. Aujourd'hui, les économistes de toutes les écoles s'accordent à reconnaître, que, s'il est des situations où l'intervention de la loi est nécessaire, c'est surtout lorsqu'il s'agit de sauvegarder la liberté des faibles, et de prohiber les clauses qui peuvent être considérées comme dolosives pour l'une ou l'autre des parties. L'un des disciples les plus intransigeants de l'école individualiste, M. Leroy-Beaulieu, déclare lui-même, qu'à la vérité « le législateur doit apporter, dans ces mesures, un esprit de circonspection et de tact, pour empêcher aucune combinaison offensive, aucune convention reposant sur la volonté reconnue entièrement libre, et consciente des parties ; mais, quand

un système a été considéré comme généralement dolosif, il n'y a pas d'abus à l'interdire » (1). Aussi, sous l'empire de ces idées, on s'est aperçu qu'une véritable lacune existait dans le Code civil, en ce qui concerne les rapports des salariés et des patrons. Cette lacune est actuellement sur le point d'être réparée : le gouvernement a déposé sur le bureau de la Chambre des députés, le 27 juillet 1906, un projet de loi destiné à réglementer le contrat de travail.

Nous ne nous proposons d'étudier que le contrat individuel de travail, nous négligerons complètement le contrat collectif, qui, selon l'expression de M. Raoul Jay, n'est qu'une « réglementation contractuelle préalable des conditions du travail » (2). Nous n'examinerons pas d'ailleurs l'ensemble des droits et des obligations que le contrat individuel de travail engendre pour chaque partie. Nous nous bornerons à insister sur les dispositions du projet, qui sont destinées à maintenir l'égalité la plus stricte, entre les personnes qui jouent le rôle respectif, d'employeur et d'employé.

Il est certain que, à cet égard, le projet gouvernemental restreint la liberté des contractants à deux

1. M. Leroy-Beaulieu. *Traité d'Economie politique*, 1900, t. II, p. 503.

2. Rapport de M. Jay sur le livre I du Code du Travail et de la Prévoyance sociale : Des conventions relatives au travail.

points de vue : d'abord un texte, l'article 11, prohibe le salaire usuraire, d'autre part, diverses règles (art. 9, 39, 44 à 56) sont relatives au délai congé. Ces textes, inspirés par les idées nouvelles, constituent une réaction contre l'individualisme étroit du début du xix^e siècle, et contre la conception révolutionnaire qui s'attachait à la volonté individuelle comme constituant le seul fondement de la force obligatoire de toutes les clauses du contrat. Le but du projet de loi gouvernemental, est de préciser le mode de formation, les effets et les causes de résolution du contrat de travail. Il est manifeste que, si les obligations réciproques des parties sont fixées par une loi, la fréquence et l'acuité des conflits, entre les patrons et les ouvriers, seront notablement atténuées.

Il n'est pas besoin de procéder à une longue étude, pour s'apercevoir que les relations juridiques qui se forment chaque jour, à l'occasion du contrat de travail, ne ressemblent pas à celles qui découlent de la conclusion d'un contrat d'une autre nature. Elles offrent un caractère spécial, provenant de ce que l'une des deux parties occupe toujours une situation prépondérante à celle de l'autre. Le contrat de travail, présente sans doute, des ressemblances avec beaucoup de conventions qui sont prévues par le Code civil, avec le mandat, par exemple, contrat par lequel une personne s'engage à accomplir un

acte juridique pour une autre ; avec la vente, où l'une des parties, livre une prestation moyennant un prix ; avec la société même, où plusieurs personnes mettent quelque chose en commun en vue de partager les bénéfices. Mais, dans tous ces contrats, les obligations qui naissent sont produites, par l'accord de deux volontés libres ; elles ont discuté avec une égale indépendance les diverses clauses qui forment la charpente du contrat, et elles se sont efforcées d'en exclure toutes les stipulations qui paraissaient constituer au profit de l'une d'elles, un avantage évident. C'est dans des conditions toutes différentes qu'est conclu le contrat de travail. Loin d'être placées sur un pied d'égalité, les deux parties qui discutent des intérêts contraires ne peuvent les défendre avec la même énergie ; l'employeur dispose de capitaux et d'avances, qui lui permettent d'attendre ; l'ouvrier, n'ayant pas les mêmes avantages, doit subir, la plupart du temps, la dure loi que lui impose l'entrepreneur. Il ne traite que sous l'empire d'une nécessité pressante qui l'oblige à accepter un salaire inférieur ; d'ailleurs, la concurrence sans cesse plus menaçante entre les salariés permet au patron de se montrer impitoyable, et de ne pas diminuer ses prétentions que d'autres plus malheureux encore se résigneront à accepter sans discussion. Il convenait donc d'enserrer la liberté des conventions du travail, dans certaines limites qui protègent la vie et la

dignité de l'homme, et qui lui assurent un minimum de rémunération suffisant, pour lui permettre de nourrir sa famille, et de connaître de l'existence, autre chose que le dur labeur de chaque jour.

Le projet gouvernemental se propose précisément de proscrire toute exploitation immorale des salariés. Il a rencontré assurément une vive opposition ; certains lui reprochent de réglementer, d'une manière trop stricte, les conditions du travail ; de diminuer l'autorité du patron et d'aboutir à une protection gênante pour l'ouvrier, de sorte que, en définitive, la promulgation de la loi n'aurait d'autre résultat que de rendre plus difficiles les rapports entre les employeurs et les employés, et de multiplier les causes de désaccord entre ces deux classes de citoyens. Cependant, il n'est pas douteux qu'une codification du contrat de travail s'impose, comme une des nécessités les plus manifestes, à l'époque contemporaine. Elle a été rendue nécessaire par l'évolution du travail, par les modifications survenues dans les procédés industriels, par le développement du machinisme.

Jadis, les rapports entre patrons et ouvriers étaient relativement faciles ; il n'existait pas de causes profondes d'antipathie entre les maîtres et les employés, le mode de travail, la rémunération étaient minutieusement réglés par les statuts des corporations, mais l'avènement de la grande industrie, de l'outillage mû par la vapeur, puis par l'électricité, ont

bouleversé les conditions de la production. Le petit atelier est passé au second plan, il a dû céder la place à la grande industrie, à l'immense manufacture qui concentre des milliers d'ouvriers, que le patron ne saurait se flatter de connaître individuellement.

De même que l'entrepreneur n'est plus pour les salariés, qu'un être impersonnel, à qui il est matériellement impossible d'écouter les doléances de ses employés pour faire droit à leurs justes revendications ; de même, ceux-ci sont des inconnus pour leur chef d'entreprise ; tous doivent se ployer sous l'étroite discipline qui régit l'atelier, et les convenances individuelles ne sauraient recevoir satisfaction. Il est difficile de se représenter le directeur d'une entreprise, comme le Creusot, recevant et écoutant, tour à tour, les réclamations des 30.000 ouvriers qui composent son personnel : son activité n'y suffirait pas. Le patron d'aujourd'hui n'est donc plus comme le maître d'autrefois : une sorte de père pour ses employés, le cercle de la famille qu'il dirigeait s'est trop élargi ; la solidarité qui unissait jadis les maîtres et les compagnons a disparu devant un antagonisme qui devient chaque jour plus âpre, et qui met aux prises le capital et le travail. « Depuis l'avènement de la liberté du travail, la guerre, tantôt ouverte, tantôt latente, est à l'état permanent entre ces deux coopérateurs de la production, et les dom-

mages qu'elle cause n'ont cessé de se multiplier et de s'aggraver (1). » De la sorte s'est rompu l'équilibre qui présidait aux rapports entre les deux parties, et la situation de l'ouvrier s'est de plus en plus effacée, devant la force grandissante du patron. Une antinomie est apparue entre l'aspect juridique du contrat de travail, et son fonctionnement dans la pratique.

En théorie, la convention conclue entre l'ouvrier et le patron repose toujours sur l'égalité civile, sur l'indépendance des deux parties. En fait, l'inégalité s'accroît sans cesse entre elles. La cause principale de cette inégalité provient de ce que la détermination des rapports entre les patrons et les ouvriers n'est pas suffisamment précisée. Or, du moment que l'une des parties est exposée dans le contrat de travail à être trop fréquemment victime de l'influence ou de la prépondérance de l'autre, il est de toute nécessité que le législateur intervienne pour rétablir l'équilibre, pour permettre à celui qui n'est pas suffisamment armé, en vue de la défense de ses droits, de discuter, avec la liberté nécessaire, les clauses du contrat qui l'engageront peut-être pour de longues années.

De plus, si ce contrat doit être réglementé pendant

1. De Molinari : La guerre civile du Capital et du Travail. *Journal des Economistes*, t. III. p. 321.

son fonctionnement, de manière à placer le patron et l'ouvrier dans une situation équivalente, il est également indispensable que les causes pour lesquelles le contrat est appelé à prendre fin, soient limitativement énumérées par la loi, et que les intérêts des deux parties en présence, soient protégés avec une égale efficacité à ce moment. La cessation du contrat de travail ne doit être, ni pour l'entrepreneur, ni pour le salarié, la cause d'un dommage.

Nous sommes ainsi amenés à considérer dans le contrat de travail, à la fois, les dispositions destinées à empêcher toute prépondérance de l'un des contractants sur l'autre, et celles qui se réfèrent au délai congé.

HISTORIQUE

LE CODE CIVIL ET LE CONTRAT DE TRAVAIL

Sous l'ancien régime, il ne pouvait être question d'un contrat de travail, au sens où nous l'entendons actuellement. La question des rapports entre les ouvriers et les patrons ne se présentait pas avec les caractères d'une question juridique, comportant une solution de principe ; les difficultés qu'elle soulevait étaient résolues en fait par des règlements de police qui variaient suivant les localités et les professions (1).

Les coutumes rédigées et les ordonnances, ne contenaient aucune disposition relative à ce contrat ; mais les corporations, dans le silence de la coutume et des ordonnances, étaient gouvernées par des règlements impérieux et étroits, qui avaient été élaborés peu à peu, approuvés par l'autorité, et dont les moindres prescriptions devaient être observées à la lettre. Tout était fixé : le nombre des maîtres et des

1. Sauzet. « Essai historique sur la législation industrielle de la France ». *Revue d'Economie politique*, 1892, p. 353 et s.

ouvriers, le chiffre du salaire ; la qualité et le prix des marchandises. Il en résultait une extrême complication, qui n'était guère destinée à permettre aux ouvriers de sauvegarder leurs intérêts. La plupart, peu lettrés, éprouvaient beaucoup d'embarras pour consulter le règlement de leur corporation. Il ne faut pas oublier que « Boyleau, prévôt des marchands, écrivit, sur l'ordre de saint Louis, les statuts corporatifs des métiers de Paris, et il marque expressément dans la préface, que son travail avait pour objet d'abater et de fixer le plez, c'est-à-dire d'abrégier et sans doute aussi d'éviter les frais » (1).

Si les règlements corporatifs n'étaient pas d'un grand secours aux ouvriers, l'association et la coalition ne se prêtaient pas mieux à leurs intérêts, car, elles étaient interdites par leurs arrêts ou règlements. L'ancien régime n'admettait pas d'autres groupements, entre gens exerçant la même profession que ceux qui étaient officiellement reconnus ; l'industrie et le commerce avaient une organisation officielle, publique, le plus souvent corporative, et le gouvernement prescrivait sévèrement tous les mouvements qui tendaient à combattre les corporations officielles (2).

1. Hubert Valleroux. *Le Contrat de Travail*, 1894, p. 9.

2. Le droit d'association diffère de la coalition par le trait suivant : la coalition est une entente éphémère, momentanée, ne visant qu'un but unique ; l'association est, au contraire,

Vers le xvi^e et le xvii^e siècle apparaissent dans le monde ouvrier des associations ou sociétés secrètes qui prirent le nom de « compagnonnages » ; elles étaient destinées à défendre les intérêts de leurs membres, et elles avaient pris l'habitude de conclure, au nom de leurs adhérents, les conditions du contrat qui les unissait au patron. C'est ainsi, que le statut des fourbisseurs, défend à un maître de congédier son ouvrier sans que les motifs du renvoi aient été approuvés par deux ouvriers et par quatre gardes jurés (1).

A la fin de l'ancien régime, quelques règles plus précises sont promulguées. C'est ainsi qu'une ordonnance du 12 septembre 1781, renouvelant des prescriptions antérieures, interdit aux ouvriers des fabriques et manufactures de quitter leurs maîtres, sans un congé écrit de ce dernier ; de plus, en cas de refus, le maître peut être obligé par justice de délivrer le congé. Sous la Révolution, l'Assemblée constituante intervint dans les rapports des salariés et des patrons pour décréter l'abolition définitive

un groupement durable, et pouvant viser les buts les plus divers, mais elle ne recherche pas la réalisation de bénéfice.

La société est un genre d'association, mais, au lieu de viser un but philanthropique, elle se propose avant tout la réalisation d'un gain, elle n'est point altruiste, comme l'association ; elle est animée d'un esprit essentiellement égoïste. — Hayem. *Caractères distinctifs de l'association et de la société*. Thèse Paris, 1907.

1. Dignitaires élus de la profession.

du régime comparatif du travail (1). Désormais il est loisible, à toute personne, d'exercer la profession qui lui convient, et elle demeure libre de débattre personnellement les conditions de son engagement ; mais aucune réglementation n'est relative au contrat de travail.

Le silence de la législation révolutionnaire sur ce point est imité par le Code civil de 1804, dont les rédacteurs ne se montrent pas beaucoup plus explicites. L'article 1780 se borne à décider qu'on ne peut engager ses services qu'à temps, et pour une entreprise déterminée. Cette affirmation se trouvait déjà contenue dans la Déclaration des droits de l'homme de 1789 ; mais, si elle est l'énonciation fort claire d'une profonde pensée philosophique, elle semble, au point de vue pratique, dépourvue de toute utilité.

L'article 1781 est plus important. D'après ce texte, le maître était cru sur son affirmation, pour la quotité des gages, ainsi que pour le paiement des salaires de l'année échue, et des acomptes versés sur l'année courante. Aussitôt qu'un litige éclatait, entre un ouvrier et un patron, sur les questions de ce genre, il était tranché par le serment du patron. Mais, dès que les ouvriers purent envoyer à la Chambre des représentants capables de défendre leurs intérêts, ceux-ci s'élevèrent avec énergie contre une

1. Lois des 2-17 mars 1791.

règle aussi injuste. Elle est abrogée depuis la loi du 2 août 1867. La conséquence, c'est que, depuis cette époque, le contrat de travail ne se trouve réglementé que par une seule disposition, l'article 1780.

Comment expliquer le silence du Code civil, sur un contrat aussi important que celui qui nous occupe, dont l'exécution franche et loyale, permet d'assurer la vie de plusieurs millions d'individus, et celle de leurs familles ?

Plusieurs explications ont été fournies ; c'est M. Glasson (1) qui, le premier, a appelé l'attention des pouvoirs publics sur l'indifférence manifestée par le Code à l'égard de la classe ouvrière. Pour M. Glasson, le silence du législateur de 1804 pouvait s'expliquer assez facilement : A cette époque, l'industrie était loin d'avoir atteint le développement auquel elle est parvenue aujourd'hui ; il n'y avait aucune concentration industrielle dans la production, lors de la préparation du Code civil. L'ouvrier, qui tient aujourd'hui une si grande place dans les préoccupations des pouvoirs publics ne comptait pas dans la vie de ce temps : il n'a donc pu retenir l'attention du législateur. D'autre part, la survivance d'un certain nombre d'usages industriels et com-

1. M. Glasson. Mémoire sur le Code civil et la question ouvrière présenté en 1886 à l'Académie des Sciences morales, compte rendu des séances de cette Académie des 27 mars et 3 avril 1886.

merciaux, qui se rattachaient à l'ancien régime, ainsi que la loi du 22 germinal an XI (12 avril 1803), suffisaient à aplanir nombre de difficultés, entre les ouvriers et les patrons. M. Planiol est également de cet avis ; il pense qu'il n'y a pas eu oubli, mais lacune volontaire, parce que la plupart des questions qui surgissent actuellement étaient inconnues il y a un siècle (1).

Cette première explication est des plus contestables ; il est téméraire d'affirmer que l'extension de l'industrie était insignifiante en 1804. Dès avant la Révolution, l'industrie française comptait parmi les plus prospères de l'Europe, elle était fréquemment bouleversée par des agitations ouvrières qui ressemblaient singulièrement à des grèves : on en trouve la preuve dans les mesures que prirent les assemblées révolutionnaires, pour réprimer les mouvements ouvriers. La loi Chapelier des 2-17 juin 1791 prohibait les ententes entre gens du même métier : elle avait pour but de mettre fin aux agitations et aux grèves qui éclatèrent à Paris dans les premiers mois de l'année 1791. Comment soutenir, en présence de cette loi, que l'ouvrier n'avait pas, avant 1804, attiré l'attention des pouvoirs publics ? D'ailleurs, avec la disparition de l'esclavage et du servage, l'industrie et le commerce ne purent pas se développer sans l'em-

1. M. Planiol. *Traité élémentaire de droit civil*, t. II, p. 569.

ploi d'un grand nombre d'individus, qui se procuraient par ce moyen les ressources nécessaires à leur existence. Il a été en outre démontré, que le contrat de travail se trouvait réglementé par la loi du 22 germinal an XI et par l'arrêté du 9 frimaire an XII : « Comment s'étonner, dès lors, que les rédacteurs du Code civil, en juristes avertis, et en hommes avisés, n'ignorant ni cette législation spéciale, ni les vues gouvernementales qui l'avaient inspirée, se soient gardés de la transférer dans le Code nouveau, où elle n'avait pas sa place, ou bien de la transférer en faisant échec à la politique consulaire (1). »

Si le Code civil est resté muet sur la question ouvrière, ce n'est donc pas par indifférence. Peut-être ses rédacteurs ont-ils pensé, que l'œuvre législative de l'an XI et de l'an XII suffisait. Mais il faut voir surtout, dans le silence gardé par le Code, la conséquence d'un plan politique et économique. Hostile aux ouvriers, le législateur voulait surtout écarter leur influence, et, en vue d'éviter toute assimilation des salariés avec les autres citoyens, il avait cru opportun de réglementer les rapports juridiques qui les concernaient, non pas dans un Code applicable à tous les Français, mais dans des dispositions spéciales représentées par des ordonnances de police, et étrangères

1. M. Paulet. *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*, 1906, p. 461.

au droit commun. Il ne faut pas s'en étonner ; pendant longtemps, le gouvernement a une tendance à laisser les relations entre patrons et ouvriers sous l'empire de règlements administratifs et de police. La loi générale réglementant l'industrie était alors celle du 22 germinal an XI ; elle attribuait d'importants pouvoirs aux fonctionnaires administratifs et surtout de police. Cette loi avait été accompagnée d'un arrêté du 9 frimaire an XII, qui avait organisé le livret de l'ouvrier (1).

Cet arrêté n'équivalait pas évidemment, à un Code du travail ; il a cependant exercé une influence considérable sur l'élaboration du contrat de travail. Il suffisait, en effet, sur un grand nombre de points, à préciser les rapports contractuels entre le patron et l'ouvrier ; lorsqu'il a été abrogé par la loi du 3 juillet 1890, il a fallu lui substituer une nouvelle organisation du contrat de travail, et c'est alors qu'on a remarqué combien graves étaient les lacunes présentées sur cette matière, par notre législation civile.

Mais le laconisme du Code civil, sur la question ouvrière, s'explique encore par des causes plus profondes, d'ordre exclusivement économique. Le silence du Code a été, dans une large mesure, la conséquence des idées de non intervention qui ont dominé au xviii^e siècle, et inspiré les décisions de

1. Cf. Sauzet. Etudes précitées.

l'Assemblée constituante. On soutient que le principe de la liberté absolue des conventions doit régir le contrat de travail comme les autres contrats ; c'est uniquement à la volonté des parties, se manifestant dans le contrat, qu'il appartient de réglementer les rapports entre les ouvriers et les patrons. Dès lors, à tous les points de vue (consentement, capacité, etc.), c'est le droit commun qui doit s'appliquer à ces conventions complètement libres, et il est inutile de les soumettre à une réglementation spéciale. « Au XVIII^e siècle, l'idée de la société, de sa nécessité, de son rôle, subit une éclipse ; il semble que l'individu seul existe, individu naturellement bon, parfait, et en même temps naturellement heureux. Seule, l'organisation sociale, les entraves mises au service de son activité ont pu rendre l'homme méchant et malheureux... Rousseau n'admet pas que l'homme puisse en aucune façon engager sa liberté... Ces théories optimistes inspiraient la grande majorité de l'Assemblée constituante (1). »

Les inégalités économiques, entre l'employé et l'employeur, n'ont pas paru suffisantes à la Révolution, pour les soustraire à l'application du droit commun. Et, à l'époque contemporaine encore, l'antagonisme s'accuse entre l'idée de liberté complète du

1. Jay. *La protection légale des travailleurs*, 1904, p. 184.

contrat de travail, et celle de la réglementation plus ou moins détaillée de ce contrat.

L'existence de cet antagonisme, déjà manifeste en 1848, notamment entre Louis Blanc et de Tocqueville, se révèle de nouveau en 1886, à l'Académie des sciences morales. Arthur Desjardins, continuant les traditions individualistes du xviii^e siècle, affirmait à cette époque, que la liberté des conventions, et l'initiative individuelle étaient indispensables au contrat de travail, comme aux autres conventions. M. Jay (1) a rappelé, dans la séance tenue par la Société d'Études législatives, le 13 décembre 1906, l'attitude prise vingt ans auparavant par M. Desjardins. Pour lui, il ne faut pas toucher à la liberté du travail, ou, tout au moins, il ne convient d'y toucher que si l'ordre public se trouve atteint. Il admet la protection du travail des femmes et des enfants ; mais il repousse toute autre réglementation. Evidemment les rédacteurs du Code civil, ont obéi aux mêmes conceptions générales.

M. Leroy-Beaulieu approuve également, l'attitude prise par le Code civil, sur la question du contrat de travail. Il ne faut pas, dit-il, ranger les ouvriers dans une classe à part, avec un traitement particulier dans la nation. Les législateurs du Consulat ont

1. *Bulletin de la Société d'Études législatives*, 1906.
p. 457.

été fort bien inspirés en voulant constituer un droit unique pour tous les citoyens (1).

Le Code civil trouvait donc des défenseurs, malgré son laconisme sur le contrat de travail, dès 1886. Et, aujourd'hui encore, le parti qui veut écarter le rôle de l'Etat dans la question ouvrière, compte de nombreux partisans. A la Société d'Études législatives, M. Barthélemy a proclamé, qu'il y a équilibre, dans un contrat, dès qu'on possède la certitude que deux volontés conscientes sont en présence l'une de l'autre. « Il n'y a pas équilibre, dites-vous, entre le patron et l'ouvrier. Vous voyez ainsi, parce que vous allez chercher, ce que sont, ce que peuvent être, les causes déterminantes de la volonté. La cause déterminante de la volonté du patron, c'est le bénéfice à faire ; la cause déterminante de la volonté de l'ouvrier, c'est sa vie à gagner. C'est là que manque l'équilibre, mais, si nous entrons dans cette voie, je vous ferai remarquer que nous ne pourrions jamais rencontrer l'équilibre que vous rêvez. Si nous nous mettons à peser les causes déterminantes, nous nous apercevrons, que, presque jamais, ces causes déterminantes n'ont de commune mesure... Il y avait équilibre, selon l'ancienne idée des interprètes du contrat civil, dès qu'il y avait certainement concours de volontés conscientes, mais, si vous cherchez les

1. *Traité d'Economie politique*, t. II, p. 350.

causes déterminantes de ces volontés, il n'y a jamais équilibre..., cela vous choque particulièrement dans le contrat de travail, parce que c'est le contrat des humbles, des petits, et que vous vous intéressez justement au sort des humbles, mais cela vous choquera demain, dans le contrat de transport, dans le contrat d'assurance ; cela vous choquera partout et vous serez tenté de substituer à la libre volonté des individus l'intervention légale, et le tarif légal, et je vois le temps où le tarif légal viendra fixer les conditions élémentaires de la vie (1). »

Mais le projet actuel sur le contrat de travail, répond à des préoccupations tout autres, de la part du gouvernement. La plupart de ces dispositions sont évidemment inspirées par le désir de protéger les ouvriers. Aussi présentent-elles un caractère nettement impératif ; beaucoup d'articles contiennent par exemple la mention « nonobstant toute clause contraire » (2). On cherche aussi, à empêcher la volonté prépondérante, dans la conclusion du contrat d'annihiler une clause imposée par le législateur. Le point de vue actuel est donc tout à fait différent de celui auquel s'étaient arrêtés les rédacteurs du Code civil. Ceux-ci considéraient le patron et l'ouvrier comme

1. M. Barthélemy. *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*, 1906, p. 155. — Cf. Fernand Faure. *Bulletin*, 1907, pp. 32 et 33.

2. Cf. Art. 5, 24, 27, 35, 36, 40, 54.

deux hommes libres et égaux, la loi n'ayant pas sanctionné le résultat de leurs rapports. Mais, actuellement, des précautions apparaissent nécessaires, contre l'influence qu'une seule volonté, considérée comme plus puissante, pourrait exercer sur l'autre. « Il est certain que les inégalités économiques, bien qu'atténuées à certains égards par le mouvement démocratique et le progrès de la culture intellectuelle de la classe ouvrière, subsistent encore, sinon vis-à-vis de tous les employés, du moins vis-à-vis d'un très grand nombre, spécialement de ceux du commerce, de l'industrie, de l'agriculture et des domestiques ; et que l'évolution naturelle des idées et des faits doit conduire le législateur, continuateur en cela et non destructeur de l'œuvre de la Révolution, à s'en préoccuper, non pas sans doute pour les supprimer, mais pour combattre leurs conséquences fâcheuses, autant qu'elles sont d'ordre juridique, non pas pour faire disparaître la concurrence, mais pour l'organiser (1).

M. Brocard a très bien démontré que, sur le marché du travail, les ouvriers souffrent d'une inégalité économique manifeste et permanente. On est en présence de volontés qui se juxtaposent, plutôt

1. M. Brocard. « Rapport sur les effets et la cessation ou rupture du Contrat de travail » *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*, 1906, p. 361.

qu'elles ne s'équilibrent. Ce serait donc suivre une mauvaise méthode, que de leur appliquer des règles juridiques, reposant sur l'idée que les deux parties sont placées sur un pied complet d'égalité. M. Colson et les économistes de l'école libérale affirment, sans doute, que l'inégalité dont il s'agit n'est peut-être pas aussi profonde qu'on le prétend ; en définitive, le patron a besoin d'ouvriers, de même que celui-ci est obligé de travailler chez un maître. Il est manifestement impossible à un homme, si grande que soit son activité, si variées que soit ses aptitudes, de mener à bien une tâche industrielle ou commerciale de quelque importance, s'il ne reçoit pas l'appoint de forces auxiliaires, fournies par les salariés, et qui le mettent en état de triompher des difficultés d'exécution, d'accomplir les travaux matériels qui sont indispensables à la réalisation du but poursuivi. Lointaine est derrière nous l'époque où dominait le règne du petit producteur autonome. Les exigences de la société moderne, la concentration qui s'en est suivie dans la production, rendent nécessaire la collaboration de plusieurs, dans toutes les branches de l'activité humaine.

A la fin du xviii^e siècle, Adam Smith constatait déjà que, « à la longue, le maître ne peut pas plus se passer de l'ouvrier, que l'ouvrier du maître » ; mais, ajoutait-il, « le besoin qu'il a n'est pas aussi urgent » ; et il a dit encore que « dans ces sortes de disputes

entre ouvriers et patrons, les maîtres peuvent tenir bien plus longtemps ». Donc, qu'il y ait inégalité, l'affirmative n'est pas douteuse ; et, si quelques individus optimistes soutiennent que la liberté des contractants doit être avant tout respectée, ils méconnaissent la situation véritable, ils partent d'une conception théorique absolue qui ne se plie pas aux nécessités de la vie, et qui diminue singulièrement le rôle de l'ouvrier, réduit à subir les conditions d'un contrat, qui peut lui imposer le plus dur labeur, sans lui ménager aucun des avantages que chacune des parties espère, en général, retirer d'une convention synallagmatique. Cette inégalité ne saurait disparaître, que si le contrat de travail est régi par une loi, loi impérative, « où l'on retrouve, inscrit à chaque texte ou une fois pour toutes la mention : « nonobstant toute clause contraire » (1).

Ainsi, s'expliquent les restrictions à la liberté des conventions et le principe de la protection légale des ouvriers qu'admet le projet gouvernemental. « Toutes les règles fondamentales, acceptées en matière de contrat, impliquent cette idée que l'on est en présence d'individualités, qui sont sur un pied d'égalité, pouvant débattre leurs intérêts réciproques,

1. M. Jay. *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*, 1906. p. 458.

et accepter les risques forcés, qui sont inhérents à tout rapport contractuel (1). »

Dans la plupart des contrats, les situations économiques sont équivalentes, de part et d'autre ; et chacun, en débattant ses intérêts, accepte nécessairement de subir les risques qui sont inhérents à tout rapport contractuel. Le législateur n'a pas à intervenir en pareil cas, sauf pour réprimer certains abus qui tendraient à entraver la libre manifestation de la volonté de l'une des parties. La théorie générale des vices du consentement (erreur, violence, dol et lésion) a été créée précisément, en vue d'éviter ces inconvénients. Mais les règles générales, inscrites au titre des obligations, ne suffisent plus à conjurer les abus, là où, par suite de circonstances, dues à la nature même des choses, l'un des contractants se trouve dominé par un adversaire qui est le maître de la situation.

Le patron, ayant conscience de sa force, confiance dans ses avances, et aussi dans la multiplicité des demandes de travail qui affluent à ses bureaux, traite avec dureté le salarié qui vient solliciter son admission. Il lui donne à signer une formule arrêtée d'avance, et contenant les règles relatives à sa formation, à l'exécution et à la dissolution du contrat. Aucun compte n'y est tenu des

1. M. Saleilles. Lettre à la Société d'Etudes législatives. *Bulletin* de cette Société. Année 1906, p. 211.

convenances individuelles, des arrangements qui permettraient à l'ouvrier d'adoucir son existence de salarié, de revendiquer un salaire suffisant pour lui assurer une vie humaine. L'engagé, étant à la merci de l'employeur, ne peut compter que sur le secours du législateur. La lutte de classes ne peut être évitée que si le législateur, prenant conscience de l'infériorité des ouvriers, essaie de sauvegarder leurs droits, en édictant en leur faveur une législation spéciale, qui apporte au droit commun toutes les dérogations commandées par l'équité, et surtout qui contient autre chose que des définitions et des rappels des principes généraux du titre des obligations.

Chaque journée qui s'écoule, permet de constater l'existence d'abus multiples, qui se produisent dans la pratique du contrat de travail, et qui sont le résultat de l'inégalité de puissance économique, entre les employeurs et les employés.

Les rapports des travailleurs et des patrons se trouvent ainsi réglementés par un ensemble d'usages, de traditions et de pratiques qui sont de nature à préjudicier surtout aux premiers, et que ceux-ci subissent plutôt qu'ils ne les acceptent.

Ce n'est point à dire que, parmi les chefs d'entreprise, il ne s'en rencontre qui seraient disposés à accorder satisfaction aux réclamations de leur personnel. Mais, sous la pression de la concurrence

qui les étreint inexorablement, leur générosité ne se traduit par aucune œuvre pratique. Ils consentiraient bien volontiers aux réformes sollicitées, mais ils ont conscience que, s'ils ne sont pas imités par la masse des industriels ou des commerçants, leur initiative n'aboutira qu'à les placer dans un état d'infériorité, puisqu'ils assumeront ainsi des charges qui ne pèseront pas sur les concurrents (1).

Le silence du législateur en cette matière, est d'autant plus regrettable que l'indifférence manifestée par lui à l'égard du contrat de travail est de nature à amener, tôt ou tard, un mouvement des ouvriers désireux de se soustraire à la puissance des patrons, et peut-être alors, la réaction contre les traditions actuellement en cours dépassera-t-elle la mesure ; de sorte que les droits des patrons seraient à leur tour violés et qu'ils subiraient, dans la conclusion du contrat, la loi d'une majorité d'autant plus tyrannique quelle aurait été plus longtemps affirmée. M. Paulet en a fait la remarque : « On peut fort bien concevoir quelque syndicat ouvrier puissant, qui, en l'absence de textes législatifs, imposerait impérativement à son tour des règles de contrat de travail auxquelles les patrons n'auraient

1. C. F. *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*. Rapport de M. Truchy, relatif aux effets du contrat de travail, année 1906, p. 443.

pas force suffisante pour s'opposer. Il est nécessaire que la loi fasse elle-même barrière, aussi bien à l'arbitraire d'un syndicat ouvrier qu'à la puissance d'un patron ou d'un syndicat patronal. Il faut entre eux interposer un texte législatif, qui soit souverain, et qui, pour être souverain, doit être, sur les points essentiels, non pas seulement l'interprétatif de la volonté présumée des parties, mais de plein droit impératif ? (1). »

On a dit encore très justement que l'interdiction du législateur s'impose, moins pour protéger les ouvriers contre le danger de subir des abus, que pour protéger les patrons contre le soupçon de les pratiquer... Un contrat d'une application aussi usuelle, aussi importante, que le contrat de travail, puisque son application intervient chaque jour dans toutes les branches de l'industrie, et intéresse des milliers d'individus, appelle une réglementation précise, minutieuse, respectueuse de chacun des intérêts opposés qui entrent en contact. Cette législation doit, d'autre part, être marquée par un trait essentiel, la défense de tourner les dispositions expresses destinées à assurer un rôle égal aux deux parties dans le contrat. « La liberté n'exclut pas les lois, écrit M. Levasseur, elle recherche, au contraire, leur protection qui la met à l'abri de la force et des surprises de la

1. *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*. 1906, p. 461.

fraude. Dans tout pays où le législateur a eu en vue non de créer des privilèges, mais de faire respecter le droit de chacun, plus la loi est forte et précise et plus la liberté individuelle est complète (1). »

Il faut sans doute se garder d'une réglementation à outrance, qui serait de nature à entraver le libre jeu de l'activité individuelle. Mais, aujourd'hui, en face des progrès du machinisme qui a engendré la concentration de la production, et le remplacement des petits ateliers d'autrefois, par de vastes établissements, l'ouvrier n'est plus qu'un instrument entre les mains du patron que les exigences de la concurrence poussent à commettre les pires abus, et empêchent d'écouter avec bienveillance les réclamations du monde ouvrier.

Le moment est donc venu, d'élaborer une loi destinée à régir avec humanité la formation du contrat de travail. Les transformations économiques, l'évolution sociale qui en est résultée, les écrits des publicistes et les revendications des salariés n'ont pu laisser plus longtemps les pouvoirs publics indifférents.

Le projet de loi, déposé le 2 juillet 1906 à la Chambre des députés, a pour objet de fixer les conditions essentielles, auxquelles ne saurait désormais se soustraire aucun contrat de travail.

1. *Histoire des classes ouvrières en France depuis 1789*, t. I, p 374.

Nous aurons dans notre étude, à procéder à l'examen de certains articles qu'il renferme ; c'est-à-dire que nous étudierons toutes les restrictions que la liberté des contractants est appelée à subir, dans l'intérêt même de l'égalité.

Ce projet s'inspire, dans son ensemble, de l'idée fondamentale, que les salariés étant incapables de défendre leurs intérêts avec la même liberté d'esprit que les employeurs, leur condition doit être améliorée de manière à leur permettre d'invoquer la loi, pour lutter victorieusement, contre les clauses trop rigoureuses que les patrons prétendraient leur dicter. Il importe que tout individu, qui, habituellement ou accidentellement, loue son travail à autrui, reçoive une rémunération en rapport avec le travail qu'il fournit, avec la collaboration qu'il procure à l'entrepreneur, et que, rendant en définitive un service, il ne soit pas l'objet d'une exploitation, de la part d'un maître indifférent aux misères de l'existence. Loin de vouloir créer des privilèges au profit de la classe ouvrière, le projet de loi se borne à la mettre en état de réclamer l'observation exacte de toutes les obligations qu'engendre le contrat de travail. Nous examinerons successivement : 1° la formation et la preuve du contrat de travail ; 2° les effets du contrat de travail ; 3° la rupture de ce contrat et le délai congé.

CHAPITRE PREMIER

FORMATION ET PREUVE DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'expression contrat de travail est d'origine récente : elle est courante dans la loi belge du 10 mars 1900. En France le premier texte, où on la rencontre, paraît être la loi du 10 juillet 1900, sur la rupture du contrat de travail des réservistes et des territoriaux, qui interdit leur renvoi par les patrons.

Cette expression, est loin d'ailleurs d'avoir réuni une approbation unanime. Beaucoup lui reprochent d'être trop vague, et de ne pouvoir satisfaire que les économistes. Pourquoi qualifier de contrat de travail le louage de travail ; alors que l'on ne désigne pas, sous le nom de contrat de jouissance, le louage de choses, ni sous le nom de contrat de propriété, la vente. Seule, déclare M. Planiol, l'expression louage de travail a une valeur juridique et scientifique. En droit civil, l'expression contrat de travail n'a pas plus de raison d'être que les expressions symétriques, contrat de loyers ou contrat de

maison, si on prétendait appliquer celles-ci au louage de choses (1).

Mais cette critique est-elle sérieusement fondée ? Tout le monde sait que le travail ne peut être l'objet que d'un seul contrat, celui qui nous occupe ; donc l'expression ne prête pas à une grande indétermination. De plus, l'emploi des mots, contrat de travail, est préférable, surtout en présence du désaccord qui règne actuellement sur la véritable nature de ce contrat. En effet, si M. Planiol regarde comme un louage, ce contrat de travail, attendu que la chose louée est la force et le travail de l'homme, qui peut être utilisée par autrui, comme celle d'une machine ou d'un cheval ; d'autres auteurs pensent au contraire que, loin d'être un louage, le contrat que nous étudions s'analyse en réalité en une vente de la force du travail (2).

Pour d'autres auteurs, la nature intime du contrat de travail, le rapproche davantage du contrat de société que du contrat de louage ou de vente. En effet, n'y a-t-il pas collaboration, coopération de

1. M. Planiol. *Traité de Droit civil*, 2^e édition, t. II, p. 566.

2. Rapport de M. Groussier à l'Association nationale pour la protection légale des travailleurs. Séance du 18 décembre 1907, publié par ladite Association, dans la brochure intitulée *Le contrat de travail et le Code civil*. Paris, 1908, p. 66 et s. et rapport de M. Perreau sur la formation du contrat de travail. *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*, 1906, p. 73 et 79.

l'ouvrier et du patron, en vue d'obtenir certains produits (1) ? Cependant l'on peut dire, pour écarter cette assimilation, que dans une société ordinaire, les bénéfices sont partagés, tandis qu'ici l'une des parties reçoit toujours une rémunération, même en l'absence de tout bénéfice. C'est donc une société d'une nature particulière.

L'expression contrat de travail, a tout au moins le mérite d'être entrée dans les usages, et de respecter exactement les caractères juridiques que doivent présenter de plus en plus, les rapports entre les employeurs et les employés. Elle permet d'apercevoir d'abord, que les rapports qu'il s'agit de régler sont des rapports d'ordre intellectuel, l'activité manuelle ne saurait en effet être rabaisée au rang des services qu'on réclame de l'animal, et la personnalité humaine est ainsi respectée. D'autre part, l'expression contrat de travail implique qu'une égalité juridique doit régner entre les parties en cause, et que le législateur répudie de cette manière toute formule qui impliquerait une supériorité naturelle de l'employeur sur l'employé. Par conséquent, en conservant l'expression contrat de travail, on obtient l'avantage de rester en dehors des controverses qui n'intéressent pas les questions de nature vraiment juridique que soulève le contrat de travail.

I. M. Gide. *Economie sociale*, 1905, p. 383.

Au début d'une étude sur le contrat de travail, il importe de signaler qu'à défaut de réglementation spéciale du contrat de travail, l'article 1779 du Code civil reconnaît trois sortes de louages d'ouvrage : 1^o le louage des gens de travail qui s'engagent au service de quelqu'un ; 2^o le louage des voituriers par terre ou par eau qui se chargent du transport des personnes ou des marchandises ; 3^o le louage des entrepreneurs d'ouvrages, par suite de devis ou marchés. A chacune de ces catégories de louage, correspond une section spéciale.

Cette classification est en partie étrangère au contrat de travail. En effet, d'abord, le louage de la deuxième sorte, est complètement étranger à notre sujet. D'autre part, il est impossible de faire rentrer sous l'épithète de devis et marchés, certains contrats de travail, car ces devis prévoient le contrat d'entreprise ou marché d'ouvrage ou d'industrie. Or, il s'agit toujours de la même convention : une personne s'oblige, pour une autre, à accomplir un certain travail, moyennant un prix déterminé d'avance. Le travail à domicile peut être classé sous cette catégorie : dans cette convention, un ouvrier se charge d'exécuter un ouvrage moyennant un prix unitaire par article, mais faut-il en conclure que, dans l'intention des rédacteurs du Code civil, le contrat de travail de l'ouvrier à domicile, devait être réglé par les devis et marchés ? Il semble difficile de

le croire, et de penser que les rédacteurs du Code civil aient envisagé cette hypothèse, en prévoyant des cas très différents (travaux d'architectes, d'entrepreneurs, d'ouvriers), ils ont songé plutôt aux petits artisans, travaillant pour le public, qu'aux salariés travaillant pour le patron. Il est d'ailleurs possible, de tracer une démarcation entre les deux groupes de conventions : le critérium qui séparerait d'une part le louage de services, et de l'autre le contrat connu sous la dénomination d'entreprise de marchés ou de devis, résulterait de ce que, dans le louage de service, le salaire est proportionnel à la durée du travail, au lieu que dans le second contrat, il est fixé d'après l'importance de l'ouvrage accompli, il se mesure au résultat (1).

Si ce critérium est exact, on est forcé de convenir que la portée du contrat de travail, d'après le Code civil, serait des plus réduites. L'ouvrier travaillant à la tâche ou aux pièces, serait considéré comme un entrepreneur et régi par les règles de l'entreprise ; le principe du contrat de travail ne s'appliquerait qu'à l'ouvrier payé au temps. Or, généralement, on rencontre dans le même établissement des ouvriers qui sont rétribués par les deux modes de rémunération. Si donc l'on s'arrête à ce signe pour appliquer aux

1. M. Perreau. Rapport précité. *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*, 1906, p. 76.

conventions de chaque catégorie, un régime distinct quant aux conditions du travail, on satisfera, peut-être, ceux qui sont épris de subtilités juridiques, mais on n'aboutira pas à des solutions conformes à un idéal de justice (1).

Il vaut donc mieux considérer que, quelle que soit la dénomination employée dans les rapports quotidiens du chef d'atelier et du salarié, il y a contrat de travail, dès qu'il existe, entre les parties contractantes, une certaine continuité de rapports attestant que l'une d'elle est au service de l'autre (2).

Dans ses derniers travaux, la Commission parlementaire du travail, saisie de l'examen du projet de loi relatif à notre contrat, s'est préoccupée des conditions dans lesquelles la réforme projetée avait le plus de chances d'être rapidement réalisée, et elle a préféré extraire du projet qui lui était soumis, plusieurs dispositions d'ordre général, en vue de les introduire au Code civil, plutôt que de rédiger une œuvre d'ensemble, ayant le caractère d'une loi indépendante.

Le législateur français s'est inspiré à cet égard de l'exemple, donné par l'étranger, où les dispositions

1. M. Perreau. *Ibid.*, p. 77.

2. M. Perreau. Rapport sur le projet de loi relatif au contrat de travail présenté au Congrès de la Fédération des Commerçants industriels français. *Revue critique*, 1907, p. 284 et s. et spécialement 288.

concernant la réglementation du contrat de travail sont placées au Code civil (1). Il est vrai qu'en Belgique, la loi récente du 10 mars 1900 sur le contrat de travail n'a pas été insérée dans un Code, mais, par la généralité même de ses dispositions, elle offre tous les traits caractéristiques de la législation civile.

La Commission du travail de la Chambre des députés, a suivi aussi à cet égard, l'opinion déjà avancée par M. Ambroise Colin, qui, dans son rapport, au nom de la sixième Sous-Commission chargée de préparer la revision du Code civil, estime, que le contrat de travail a droit à une place importante au Code civil (2). Il n'est question, d'ailleurs, d'insérer au Code civil, que les dispositions présentant un caractère manifeste des règles de droit privé. Il importe, que des principes du genre de celui qui punit l'exploitation abusive du salarié, par la rescision du contrat, doivent être inscrits dans le Code civil, qui ne saurait être considéré comme la législation exclusive des capitalistes, et qui doit être le Code de tous les citoyens, des travailleurs comme des patrons.

En ce qui concerne la place occupée par le contrat

1. Code civil allemand, art. 611 à 631 ; Code civil hollandais, art. 1637 à 1639, complétés par la loi du 13 juillet 1907 ; et enfin Code civil suisse du 10 décembre 1907. Titre XXXV. Art. 1369-1404.

2. *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*, 1905, p. 445 et s.

de travail, la Commission parlementaire propose de bouleverser la classification, que nous avons précédemment rappelée. Elle donnerait au chapitre III du titre VIII du livre III la rubrique : « Du louage d'ouvrage » et supprimerait les mots « et d'industrie », puis l'article 1779 modifié, ne reconnaîtrait plus que deux espèces de louages d'ouvrage, le contrat de travail et le contrat d'industrie. Le projet donne, en outre, la définition de chacun de ces deux contrats : d'après l'article 1779, rédaction nouvelle, il y aurait « deux espèces principales de louages d'ouvrage : 1° le contrat de travail ; 2° le contrat d'industrie.

Le contrat de travail, est le contrat, par lequel une personne s'engage à travailler pour une autre qui s'oblige à lui payer un salaire calculé, soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la qualité ou de la quantité de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base, arrêtée entre l'employeur ou l'employé.

Le contrat d'industrie est le contrat passé par des personnes qui offrent leur travail, non à un ou plusieurs employeurs déterminés, mais au public (1).

Au contraire, le projet de loi présenté, le 2 juillet 1906, par le gouvernement sur le contrat de travail, n'était nullement destiné à être incorporé dans

1. Cf. Le rapport de M. Chambon annexé au procès-verbal de la séance du 27 décembre 1907, n° 1409.

le Code civil, et il ne distinguait pas le contrat de travail et le contrat d'entreprise. En d'autres termes, d'après les modifications introduites au projet par la Commission parlementaire, le contrat d'entreprise et le contrat de travail se séparent par le mode de rémunération.

On est en présence du premier contrat, toutes les fois que des rapports s'établissent entre des personnes, dont l'une fournit indifféremment son travail à quiconque. Mais si l'offre de travail est faite à un ou plusieurs employeurs déterminés, si bien que le contrat dont la formation est désirée, doit engendrer des rapports économiques continus, et attribuer à l'une des parties, une situation subordonnée vis-à-vis de l'autre, on est en face d'un contrat de travail. Le domaine de ce contrat, est ainsi notablement élargi, et sa réglementation s'appliquera à tous les engagements de personnes, qui travaillent au profit d'un employeur, soit au domicile de ce dernier, soit à leur propre domicile. Il n'y aura plus à distinguer, entre le travail aux pièces ou à la tâche, accompli à domicile ou à l'usine. De la sorte est singulièrement améliorée, la situation des salariés à domicile, car ils se trouveront protégés par les règles contenues dans le projet ; en même temps, ils n'auront plus à supporter les risques du contrat.

Jusqu'ici, l'ouvrier payé aux pièces ou à la tâche, étant au point de vue juridique un entrepreneur, n'a

droit à aucun salaire, au cas où la matière objet de son travail, viendrait à périr avant réception et vérification de l'ouvrage par le maître. Aujourd'hui, étant considéré exclusivement, comme obligé de prêter son travail ; il aura droit, en tout état de cause, au salaire convenu, quel qu'ait été le sort de l'ouvrage sur lequel il travaillait. L'une des principales raisons pour lesquelles la commission parlementaire, tient à insérer au Code civil, les dispositions nouvelles, concernant le contrat de travail, c'est qu'il importe de faire l'éducation des magistrats, ou de ceux qui demain le deviendront. Or, il est impossible qu'un Code qui est considéré comme le livre de chevet de tous ceux qui s'occupent de droit, praticiens ou juges, ne contienne pas des principes essentiels, d'une convention aussi usuelle que le contrat de travail (1). Et il convient de signaler d'ailleurs, que l'association a émis le vœu, que les contrats de travail et d'entreprise, fussent au Code civil, l'objet de dispositions nettement séparées de celles qui régissent le louage, et qu'elles figurent au chapitre III du titre VIII du livre III du Code civil, dont la rubrique serait ainsi modifiée : « Des contrats relatifs au travail » (2).

1. M. Millerand. Discours prononcé à l'Association nationale pour la protection légale des travailleurs. Séance du 11 janvier 1908. *Le contrat de travail et le Code civil*, 5^e série, n^o 3 des publications de l'association, p. 97 et s.

2. Ce vœu a été adopté à l'unanimité des votants dans la séance du 30 janvier 1908. Publication précitée, p. 112.

Le contrat de travail ainsi défini, quelles règles vont s'appliquer à la formation et à la preuve de ce contrat ? Les textes actuellement en vigueur ne fournissent aucune indication particulière sur sa formation, de sorte qu'on est réduit à appliquer purement et simplement les règles du droit commun ; il en est ainsi depuis le Consulat. L'article 6 du projet du gouvernement, conforme sur ce point au projet présenté par la Société d'Etudes législatives (art. 5), porte que « le contrat de travail est soumis quant à sa formation aux règles du droit commun ». Le projet adopté par la Commission du travail de la Chambre des députés, ne contient aucune disposition similaire. Mais il n'est pas douteux, que, étant donné le silence de la commission parlementaire à cet égard, le droit commun conserve son empire.

Dès lors, les caractères généraux de ce contrat sont les suivants. Nous sommes en face d'un contrat consensuel, synallagmatique ; les parties peuvent choisir les formes qui leur plairont. Les deux contractants s'obligent réciproquement, l'un envers l'autre ; le contrat est en outre commutatif, parce que chacune des parties reçoit un équivalent actuel et certain, en compensation de ce qu'elle fournit.

Le contrat est valable, du moment que le consentement des parties, leurs capacités, un objet et une cause se trouvent réunis, c'est là, d'ailleurs, la règle commune à tous les contrats. L'application à notre

contrat des règles du droit commun a soulevé toutefois deux catégories d'objections : l'une relative à la capacité des parties, l'autre concernant la preuve du contrat.

Relativement à la capacité de droit commun, celle-ci n'existant qu'à l'âge de vingt et un ans, il en résulterait que rigoureusement, jusqu'à l'âge de vingt et un ans, les mineurs ne pourraient passer eux-mêmes, aucun contrat individuel de travail. Ce contrat, pour être valable, devrait être conclu en leur nom, par leur père ou leur tuteur. De même, la femme mariée ne pourrait rigoureusement passer un contrat de ce genre sans l'autorisation de son mari. Mais, le plus souvent en fait, les incapables se passent, lors de la conclusion du contrat, de l'autorisation nécessaire, et beaucoup de femmes travaillent sans aucune autorisation expresse ou tacite de leurs maris, il arrivera notamment que l'épouse abandonnée acceptera de conclure un contrat de travail sans que le patron qui l'engage s'inquiète de sa situation.

Plus nombreux encore sont les mineurs de vingt et un ans, qui sont entrés dans une usine, et qui y travaillent sans aucune intervention de leurs parents. A la rigueur, de semblables contrats seraient dépourvus de tout effet. Mais la jurisprudence était forcée de porter obstacle aux inconvénients d'une semblable solution, et elle décide fréquemment que l'au-

torisation nécessaire pour habiliter l'incapable peut être tacite. Cette tolérance est facile à expliquer d'abord, à l'égard des mineurs.

En effet, les tribunaux ont toujours exigé, pour la conclusion du contrat de travail, la nécessité du consentement de l'incapable, si bien qu'ici, il ne saurait être question de représentation, mais seulement d'assistance ou d'autorisation. La participation personnelle du mineur à l'acte, ressort notamment d'un arrêt de la Cour de Paris du 5 janvier 1828 (1) annulant un engagement, contracté avec l'autorisation de sa mère tutrice par une mineure qui ignorait les dangers de l'emploi qu'elle prétendait occuper (2).

En ce qui concerne les femmes mariées, on se heurte sans doute au texte formel de l'article 217 qui exige le concours du mari à l'acte, ou son consentement par écrit, mais, ici encore, la Cour de cassation admet que la tolérance équivaut à l'autorisation (3). L'autorisation tacite a été admise comme valable par la Cour de Paris, le 23 août 1851 (4), confirmant un jugement du tribunal de commerce de la Seine, duquel il résulte que le silence du mari,

1. *Gazette des Tribunaux* du 6 janvier.

2. Cf. Trib. de la Seine, 25 octobre 1894. *Gaz. Pal.*, 1894.

2. 587.

3. Cass., 26 juin 1825. S. 26. 1. 323.

4. S. 51. 2. 518.

quand il est au courant de la conduite de sa femme, montre nettement qu'il autorise celle-ci, à pourvoir, par ses propres ressources, aux nécessités de l'existence.

Certaines législations étrangères sont ici intervenues pour réglementer, d'une manière spéciale, la capacité des parties dans le contrat de travail. D'après la loi belge du 10 mars 1900, articles 29 et 34, la femme mariée n'a besoin pour engager son travail, que de l'autorisation tacite de son mari à laquelle il peut être suppléé par une décision du juge de paix. Le droit allemand admet aussi que le mineur, une fois autorisé par son représentant légal, père ou tuteur, à passer un premier contrat de travail, a désormais qualité pour régler lui-même les détails de ce contrat, ainsi que de tous les engagements ultérieurs, qu'il contracterait dans la même industrie.

L'article 38 du projet gouvernemental prévoit la possibilité de semblables contrats, passés par des mineurs, et il décide que le « paiement fait par l'employeur à l'employé mineur, de la rémunération qui lui est due est valable, si le père ou le tuteur de l'employé n'y a pas mis préalablement opposition. En cas d'opposition par lettre recommandée, ou par voie extra-judiciaire, le juge de paix peut, soit d'office, soit sur simple réquisition d'un parent ou d'un ami, et après avoir entendu ou appelé le père ou le tuteur,

autoriser le mineur à recevoir tout ou partie de la rémunération de son travail ». Ce texte s'inspire de l'article 35 de la loi belge, d'après lequel le mineur peut valablement recevoir son salaire, sauf opposition motivée au chef de l'entreprise, par le père ou le tuteur. Le même texte se retrouve dans le projet élaboré par la Commission parlementaire qui propose de compléter de cette manière l'article 387 du Code civil. Le droit de contrôle, qui est ainsi reconnu au juge de paix, permet d'éviter, soit que l'enfant ne soit pas l'objet d'une exploitation regrettable de la part de ses parents, soit qu'il ne prenne des habitudes de gaspillages, par suite de la liberté qui lui serait reconnue de toucher son salaire. De cette manière se trouvent aplanies, dans la mesure du possible, les difficultés résultant de la nécessité de concilier le droit commun avec la pratique du contrat de travail par les incapables.

Il est un autre point sur lequel le droit commun se plie mal aux nécessités industrielles ; il s'agit de la preuve du contrat de travail. On sait qu'à défaut d'écrit, les conventions sont soumises au droit commun, et la preuve en est fournie au moyen des articles 1341 et suivants du Code civil, c'est-à-dire la preuve testimoniale, les présomptions, l'aveu et le serment. Un écrit est nécessaire dès que l'intérêt en litige dépasse 150 francs il en est ainsi non seulement des engagements, mais des délibérations. Or, en

matière de contrat de travail, l'acte écrit est presque inconnu. L'application stricte des principes généraux serait donc de nature à engendrer des difficultés insurmontables : supposons, par exemple, qu'il y ait discussion sur la quotité du salaire : l'ouvrier soutient que le salaire promis (600 francs), est supérieur de 100 francs, à celui que le patron prétend avoir offert (500 francs). La preuve testimoniale étant alors exclue, l'ouvrier ne possède aucun moyen d'établir le bien-fondé de sa prétention ; il n'a que la ressource de faire appel à la conscience de son patron, en lui déférant le serment, de sorte que, par une voie indirecte on serait ramené à la solution que donnait, avant 1868, l'ancien article 1781. On sait que, d'après ce texte, une inégalité choquante de situation juridique existait, en matière de preuve, entre les deux parties, au contrat de travail. Le maître était cru, sur son affirmation, pour la quotité des gages, pour le paiement du salaire de l'année échue, et pour les acomptes sur l'année courante.

L'article 1781 a été abrogé en 1868, et le louage de service a été replacé, au point de vue de la preuve, sous l'application du droit commun. Donc, si l'intérêt du litige excède 150 francs, et qu'aucun écrit n'ait été dressé pour constater le contrat de travail, celle des parties qui voudra prouver une obligation à la charge de l'autre sera contraint de lui déférer le serment, ou de provoquer son aveu.

Le droit commun aboutit ainsi à une véritable injustice, vis-à-vis de l'ouvrier, et la situation de celui-ci n'est améliorée que si l'employeur est commerçant et que la preuve soit dirigée contre lui. En pareil cas, le contrat de travail étant réputé conclu par l'employeur dans l'intérêt de son commerce, en vertu de la théorie de l'accessoire, il est loisible au salarié de recourir au mode de preuve de la législation commerciale, et par suite à la preuve par témoins, sans limitation (1). Il se peut à l'inverse, que l'injustice soit subie par le patron. Par exemple, le litige porte sur le point de savoir non pas si tel salaire a été promis, mais si telle somme a été payée. L'ouvrier prétend que 200 francs lui sont dus par son patron, celui-ci affirme s'être libéré, il n'y a pas de quittance écrite. Le patron sera forcé de payer une seconde fois si, sur le serment qui lui a été déféré, l'ouvrier jure être encore créancier.

Le projet gouvernemental s'efforce de remédier aux lacunes du système actuellement admis : l'article 8 porte que, « en matière de contrat de travail, la preuve testimoniale est toujours admise, à défaut d'écrit quelle que soit la valeur du litige ». Ce texte a été conservé intégralement par la Commission parlementaire. C'est la reproduction de l'article 4, de la loi belge du 10 mars 1900, qui admettait déjà la

1. M. Lyon-Caen. *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*, 1906, p. 162 et s.

preuve testimoniale à défaut d'écrit, quelle que fut l'importance du litige (art. 4). Il ne faut pas, d'ailleurs, s'exagérer l'importance de la réforme, et il ne semble pas que, dans la pratique, le désaccord entre le droit commun et les habitudes industrielles, ait soulevé beaucoup de difficultés. Les recueils de jurisprudence contiennent fort peu de décisions à cet égard. Cette particularité tient sans doute au motif que, dans la plupart des cas, le patron est un commerçant, et qu'aucune limitation ne s'impose, en conséquence, pour la preuve soit de la formation du contrat de travail, soit des acomptes payés sur le salaire promis.

De toutes les questions qui concernent la formation du contrat de travail, la plus importante est assurément, celle relative à la répression des abus qui pourraient s'y glisser. Aussi le projet gouvernemental passe-t-il très rapidement sur les difficultés qui s'élèvent en matière de capacité ou de preuve.

L'objet proprement dit de la réforme est de régler avec détails, et sur le pied de la plus stricte égalité, les droits et les obligations réciproques des parties. Pour montrer à quel point le législateur se montre soucieux de proscrire toute injustice, le gouvernement place à la fin du titre premier relatif à la formation du contrat de travail un texte fondamental, quant à la validité de la convention, et qui constitue assurément, une des innovations les plus heureuses de la législation projetée.

Ce texte pose en principe que « doit être considérée comme illicite toute clause du contrat de travail par laquelle l'une des parties a abusé du besoin, de la légèreté ou de l'inexpérience de l'autre, pour lui imposer des conditions en désaccord flagrant, soit avec les conditions habituelles de la profession ou de la région, soit avec la valeur ou l'importance des prestations fournies ». La Commission parlementaire fidèle à sa méthode a modifié la rédaction de ce texte ; et l'a rattaché à l'article 1112 du Code civil qui serait complété ainsi qu'il suit : « Paragraphe 3 : il y a violence en matière de contrat de travail, lorsque l'une des parties a abusé du besoin, de la légèreté ou de l'inexpérience de l'autre, pour lui imposer des conditions en désaccord flagrant, soit avec les conditions habituelles de la profession ou de la région, soit avec l'importance ou la valeur des prestations fournies. C'est là un des points de la réforme actuellement à l'étude, sur lequel se manifeste, le plus nettement, l'intervention du législateur, en vue de protéger la classe ouvrière. C'est la préoccupation très nette de sanctionner par le moyen d'une nullité d'ordre civil les abus commis par l'une des parties, vis-à-vis de l'autre, en raison de l'état de faiblesse ou de l'inexpérience de celle-ci. Et ainsi se trouve conféré au juge le pouvoir d'anéantir le contrat lorsque le salaire ne lui paraîtra pas correspondre au service ou au travail fourni.

De droit commun, dans les contrats entre majeurs, la lésion n'est point une cause de nullité, elle ne produit cet effet que pour deux contrats ; la vente d'immeuble lorsque le prix est inférieur au sept douzièmes de la valeur vénale, et elle ne peut alors être invoquée que par le vendeur. Elle est admise encore dans le partage, lorsque l'un des copartageants, n'a pas reçu les trois quarts du lot auquel il avait droit. Dans ces deux hypothèses, la lésion est le résultat d'une disproportion entre la valeur des prestations fournies par l'une des parties, et celle des prestations qu'elle reçoit en échange.

Le contrat de travail est également une convention, où les prestations échangées peuvent être singulièrement inégales. Il est sans doute impossible au législateur de viser d'une manière précise tous les abus divers suivant les professions ou les lieux, qui peuvent être la conséquence de l'infériorité économique de l'ouvrier dans la conclusion du contrat de travail. Mais il est certain que l'une des conséquences les plus pénibles, pour l'ouvrier de cette infériorité, se traduit, dans la pratique, par l'insuffisance des salaires qu'il reçoit et qui le met dans l'impossibilité de se constituer la moindre épargne.

Dès lors, se pose la délicate question de savoir, si le juge ne doit pas recevoir du législateur le mandat de compléter l'action de ce dernier, et d'y suppléer largement en ce qui concerne le taux du salaire. Le

législateur a pensé qu'en effet, une semblable mission était parfaitement compatible avec le rôle social du juge ; et la Société d'Etudes législatives, la Commission parlementaire du Travail, le Gouvernement et l'Association nationale pour la Protection légale des Travailleurs se sont trouvés d'accord pour accepter le principe d'un texte conférant au juge, un pouvoir assez large pour relever le taux du salaire qui n'assurerait pas au travailleur, les conditions d'une vie humaine.

A cet égard, l'orientation a été fournie, au législateur français, par les lois allemandes et suisses. Dans ces pays, il est permis aux tribunaux d'annuler le contrat de travail, comme usuraire, toutes les fois que le chiffre du salaire, alloué par le patron à l'ouvrier, est trop faible et ne constitue qu'une rémunération notoirement insuffisante, eu égard aux besoins de l'existence.

La question du salaire usuraire a préoccupé notamment la jurisprudence allemande, et celle-ci s'est fondée sur l'article 138 du Code civil allemand, pour annuler plusieurs contrats de travail, entachés d'une pression abusive et usuraire du patron sur son employé. L'article 138 § 2, qui a été le point de départ et le point d'appui de cette jurisprudence humanitaire, est ainsi conçu : « Est nul notamment l'acte juridique, par lequel, en profitant des embarras, de la légèreté ou de l'inexpérience d'une autre per-

sonne, on se fait promettre à soi, ou à des tiers, pour une prestation, des avantages pécuniaires, qui excèdent la contre-valeur, de telle sorte que, d'après les circonstances, la disproportion est évidente. »

Une étude très suggestive de cette jurisprudence, a été récemment publiée par M. Brants, professeur à l'Université de Louvain (1).

Il est aujourd'hui certain qu'en Allemagne, tout contrat de travail allouant une rémunération dérisoire à l'ouvrier est annulable, comme contenant un acte usuraire. Toutefois, l'annulation n'en peut être poursuivie, que si l'insuffisance du salaire est d'une certaine importance. « Il ne suffit pas, écrit M. Brants, pour qu'il y ait salaire usuraire, que la disproportion existe ; il faut qu'elle soit choquante, vu les circonstances ; il faut qu'il y ait exploitation, non seulement profit, mais abus conscient de la légèreté, de l'inexpérience ou des besoins de l'autre partie. Il faut encore que le cas soit frappant, qu'il n'y ait pas besoin de calcul pour constater la disproportion, et qu'il y ait aussi l'*ausbeutung*, c'est-à-dire la vraie exploitation, la prise comme sur un vaincu par extorsion (2). »

1. M. Brants. *Le salaire usuraire devant la loi et les juges allemands*. Bruxelles, 1905.

2. Cité par M. Escarra. « La lésion dans le contrat de Travail ». *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*, 1906, p. 244.

L'intention du législateur allemand en écrivant l'article 138 a été de permettre aux juges, d'annuler les contrats synallagmatiques, qui portent visiblement atteinte à la morale, non pas à cet idéal de morale théorique, que cherche à atteindre toute loi positive, mais à l'idéal qui peut être considéré, dans un temps et dans une région déterminés, comme étant celui de la conscience publique.

Il ne faut pas que les principes, les idées et les mœurs d'un pays, considérés à une certaine époque comme indispensables à la vie en société, soient violés dans un contrat synallagmatique, par celui des deux intéressés qui est en mesure d'exercer une pression sur l'autre.

Dès lors, l'article 138 frappe de nullité toutes les conventions qui ne sont pas conformes aux exigences de la loyauté en affaires. Cette loyauté est celle que nous concevons, comme devant être observée dans notre société moderne, où la complexité de l'organisme social impose la conclusion de contrats dépourvus de tout dol ou de toute fraude, en vue de faciliter les relations des individus entre eux, et l'observation du bon ordre social. En invoquant l'usure, pour annuler des conventions qui paraissent refléter la volonté formelle des parties, le Code civil allemand se place à un point de vue tout particulier ; il considère que l'usure est susceptible de se rencontrer, non seulement dans le prêt ou les con-

trats de crédit de nature similaire, mais encore dans les conventions qui portent sur des prestations d'objets matériels autres que de l'argent, ou même sur de simples services. Le domaine de la nullité pour usure, s'élargit ainsi considérablement, et il arrive à s'étendre à toutes les conventions qui consacrent une exploitation plus ou moins déguisée de l'individu. De semblables contrats doivent être condamnés comme antisociaux, car les progrès de la société ne sont pas subordonnés, seulement, au triomphe des forts et des plus aptes, ils ne peuvent s'accomplir d'une façon vraiment durable que si, dans la lutte pour l'existence, les plus faibles ne sont pas impitoyablement écrasés et condamnés à une infériorité permanente.

Les applications les plus larges de l'article 138 ont été faites par la jurisprudence allemande (1). Ce texte a permis d'atteindre et de condamner les coalitions de producteurs, les tentatives d'accaparement, et toutes les manœuvres, qui, d'une manière générale, tendent à produire une hausse des prix préjudiciable aux consommateurs.

Mais le contrat, qui a été appelé à bénéficier au plus haut degré de la règle si humaine inscrite dans l'article 138, est incontestablement le louage de ser-

1. Voir sur ce point M. Saleilles. *De la déclaration de volonté*. Paris, 1901, p. 251 et suiv., spécialement, p. 277 et suiv.

vices, où il est si facile à l'employeur de spéculer sur la gêne et les difficultés du salarié.

Il y a dans la vie industrielle des circonstances malheureuses, qui placent l'ouvrier sous la domination du patron ; de là, l'adoption possible, dans les contrats de travail, de clauses véritablement léonines, singulièrement dures et injustes pour le travailleur.

Celles-là sont incontestablement condamnées, telle serait, par exemple en France, la clause d'un contrat de travail, par laquelle le Repos hebdomadaire serait supprimé contrairement à l'article 1 de la loi du 13 juillet 1906, qui interdit d'occuper plus de six jours par semaine un employé ou un ouvrier dans un établissement industriel ou commercial. Le repos hebdomadaire est considéré en effet aujourd'hui comme une institution de première nécessité d'ordre publique au sens de l'article 6 du Code civil. Mais il y a plus encore : certaines clauses, qu'un emploi prolongé et traditionnel permet d'inscrire dans le contrat de travail, froissent manifestement les intérêts de l'ouvrier. Il en est ainsi des retenus de salaires stipulées pour le cas de rupture du contrat, ou pour le cas de renvoi, et qui fonctionnent à l'instar d'une peine privée, que le patron statuant comme un tribunal infligerait souverainement et sans appel à ceux qu'il emploie. Des stipulations de ce genre sont incontestablement prescrites par le

Code industriel allemand (*Gewerbe Ordnung*) lorsque la retenue opérée dépasse une certaine durée, par exemple, le salaire d'une semaine, mais ce texte ne s'applique qu'aux ouvriers de la grande industrie ; dans les autres branches de la production, l'article 138 reprendrait son empire, et permettrait d'annuler comme contraire aux bonnes mœurs, des clauses édictant des retenues de cette nature (1).

Telle est, en Allemagne, la conception du travail usuraire, et, s'appuyant sur ces données, les juges ont pu annuler le contrat d'une ouvrière de fabrique qui était rétribuée sur le pied de 25 marks par mois pour dix heures et demie de travail quotidien ; l'engagement d'un ouvrier de dix-neuf ans à qui son patron avait alloué 1 mark 40 par jour, alors que le salaire quotidien usuel dans la région était de 3 marks 10 (2).

La protection du salaire par l'article 138 contre l'exploitation usuraire apparaît donc comme un excellent moyen de défendre l'ouvrier contre les abus malheureusement trop fréquents. Il ne faudrait pas toutefois exagérer l'influence de ce texte, et en déduire que l'exploitation du salarié est chose inconnue en Allemagne.

Il y a en effet des salaires infimes qui ne constituent pas des salaires usuraires, parce que ces rémunéra-

1. Saleilles. *Ibid.*, p. 281 et les autorités citées.

2. Tribunal industriel de Stuttgart, 28 avril 1900, cité par Escarra, *loc. cit.*, p. 244.

tions très faibles sont conformes aux usages courants dans la région, et peuvent être considérés comme normales, tel est le cas par exemple pour les employés vieux, infirmes, ou maladroits que le patron n'embauche que par humanité. D'autres fois, le faible taux du salaire s'expliquera par le motif que le travailleur ne l'envisage que comme un salaire d'appoint. Celui qui sollicite une rémunération aussi minime ne la recherche pas, comme la seule ressource qui doive lui assurer l'existence. Il se propose simplement de se procurer le moyen de faire face à quelques dépenses supplémentaires, qu'il lui serait impossible de couvrir avec son train de vie normal. Dans ce cas, il ne saurait être question, en ce qui le concerne, de salaire usuraire ; mais les conditions auxquelles il accepte le contrat de travail vont peser sur le salaire d'autres personnes qui pratiquent le même métier, n'ont pas d'autre gagne-pain (1).

De même la réglementation du salaire, l'adoption de dispositions législatives en vertu desquelles toute usure dans le contrat de travail sera sévèrement proscrite, sont appelées à rencontrer de graves difficultés toutes les fois que, dans une industrie, le travail de l'ouvrier sera concurrencé par celui des couvents et des prisons. Dans de semblables conditions les salaires descendent encore à un taux

1. Cf. Bonnemy. *Les ouvrières travaillant à domicile*, 1896, p. 22.

infime et, cependant, est-il juste d'en accuser les patrons ? et, n'y a-t-il pas là comme une nécessité malheureuse, d'ailleurs inhérente au fonctionnement des sociétés contemporaines ? Ce sont là autant de cas embarrassants, autant d'obstacles qui entraveront l'œuvre du législateur, qui l'empêcheront de produire toujours le résultat bienfaisant qu'il vise.

Le législateur allemand a compris la réalité de ce danger, et il n'a pas essayé de le surmonter, puisqu'il ne considère pas comme illicite les clauses du contrat de travail, qui sont conformes à un usage courant, en vigueur dans la profession et dans la région. L'intervention du législateur, si bien intentionnée qu'elle soit, ne suffit donc pas à améliorer comme il conviendrait le sort des ouvriers qui souffrent de conditions trop dures dans l'accomplissement de leur travail. Il est indispensable que la loi laisse au juge le soin d'atténuer les inégalités qu'il aperçoit ; il ne faut pas qu'il « s'incline toutes les fois qu'il se trouvera en face de quelques-unes de ces situations, où tous les ouvriers d'une région ou d'une profession souffrent des conditions du travail qui leur sont imposées, si, par exemple, il se trouve en face de certains travailleurs à domicile, ou de ces femmes qui, travaillant dans la lingerie, la confection, ne reçoivent qu'un salaire insuffisant à les faire vivre » (1).

1. M. Jay. *Bul. de la Soc. d'Etudes législatives*, 1905, p. 88.

Etant donné que l'article 138 du Code allemand paraît impuissant à prévenir la pratique des salaires usuraires, il importe de rechercher un remède plus efficace, grâce auquel puissent être définitivement évitées les situations douloureuses qui se présentent trop fréquemment dans la réalité.

A cet égard, le meilleur moyen de proscrire l'usage de rémunérations trop manifestement infimes, n'est-il pas de conférer au magistrat un très large pouvoir d'appréciation, et de ne pas enserrer son rôle dans les limites de l'interprétation forcément étroite d'un texte préventif qui, quelle que soit la compréhension de ses termes, ne saurait se flatter d'écarter tous les abus possibles. Les juges doivent jouir de la latitude désirable, pour accorder au malheureux la protection que réclame leur situation, et toute loi qui essaie de tracer des limites à leur mission risque de la rendre inutile et impraticable. Dans des situations aussi complexes que celles qu'engendre le contrat de travail, l'interdiction d'un arbitre peut beaucoup pour résoudre les difficultés de chaque jour ; « ce rôle d'arbitre que la société réclame et que demandent les intérêts en conflit, c'est au juge qu'il revient ; ... c'est à lui à faire céder, c'est à lui à procurer par son intervention ce résultat transactionnel, qui, normalement, devrait s'établir par voie d'union et d'entente entre les intéressés. Cette entente qui, jusqu'alors, ne s'était faite que

pour la résistance, elle se fera désormais pour l'application des procédés transactionnels qu'on lui impose. La résistance devient impossible le jour où le juge intervient pour la briser. Ce jour-là, de nouveaux courants se produiront, ce que l'on déclarait impossible deviendra réalisable, et sera bientôt réalisé. L'union des intéressés se fera alors, pour chercher les meilleurs procédés de réalisation, les moins désavantageux pour les intérêts en conflit. Le type d'usage concret pris sur la base, non pas d'un principe abstrait, mais d'une évolution, en voie de réalisation, ce type d'usage que le juge avait pris comme critérium de ses appréciations deviendra, grâce à lui, un usage existant, les bonnes mœurs seront désormais les mœurs, et le juge aura été ainsi, comme le veut la loi, l'arbitre de la paix et l'instigateur du progrès. Le droit entre les mains du juge n'est pas autre chose qu'un instrument de progrès social. Sinon il n'est rien ; assurément pas une science, à peine un art digne de ce nom, et tout au plus une police (1). »

Un point demeure donc acquis, c'est qu'il vaut mieux laisser au juge une grande latitude dans l'appréciation des clauses usuraires du contrat de travail, plutôt que de réduire son rôle à l'interpréta-

1. M. Saleilles. *De la déclaration de volonté*, p. 287.

tion d'un texte, qui, forcément, laissera beaucoup de difficultés en dehors de son domaine.

Dans la rédaction du projet relatif au contrat de travail, la Société d'Etudes législatives, ni le Gouvernement ne pouvaient rester indifférents au courant d'idées, dont l'orientation est si marquée en Allemagne. Seulement, à quel parti s'arrêter ? Dans les législations qui ont précédé la réforme projetée chez nous, le législateur lui-même se réserve d'indiquer les hypothèses où la rescision du contrat pour cause de lésion pourra être demandée. Il en est encore ainsi, dans l'article 1036 du projet suisse sur les obligations (qui sera ultérieurement incorporé dans le Code civil promulgué le 10 décembre 1907, dont il formera le 5^e livre, art. 978 et s.). « Un contrat dans lequel il y a disproportion évidente, entre la prestation promise par l'une des parties, et la contre-prestation de l'autre, peut être rescindé à la demande de la partie lésée, si la lésion a été déterminée par l'exploitation de sa gêne, de sa légèreté ou de son inexpérience. » Donc, en Suisse comme en Allemagne, la méthode suivie est la même, il s'agit toujours d'une disposition préventive de l'usure fixée par la loi. Or, comme le remarque M. Brants dans l'ouvrage précité, l'intervention législative est à peu près inefficace, si elle ne confère pas au juge une mission très large dans l'application. Le juge doit être mis à même, de rechercher tous les cas d'exploita-

tion individuelle et d'apprécier si la disproportion des équivalents, dans chaque contrat de travail, dont l'examen lui est soumis, ne constitue pas véritablement une usure. Le législateur français s'est-il pénétré de l'idée, que le juge ne peut tenir le rôle d'un admirable instrument de progrès social et réprimer tous les abus existants dans une profession que s'il a les plus larges pouvoirs d'appréciation ? Le projet permet-il au juge, d'annuler un contrat de travail, même conforme à l'usage, lorsque la légitimité de cet usage commence à devenir douteuse ? Lui confère-t-il la latitude d'annuler un contrat de travail qui, en maintenant un abus traditionnel, empêche l'accomplissement d'un progrès décisif ?

Il semble que le texte du projet gouvernemental, constitue un progrès, sur les législations allemande et suisse.

En effet, l'article 138 du Code civil allemand, ne permet de qualifier d'usurateur que le contrat où se trouvent exploités le besoin, la légèreté ou l'inexpérience de l'une des parties. A peu près identique est la rédaction de l'article 1036 du projet suisse, qui n'autorise la rescision à la demande de l'une des parties que si la lésion a été déterminée par l'exploitation de la gêne, de la légèreté ou de l'inexpérience du salarié.

L'article 11 du projet gouvernemental semble, au contraire, plus large, puisque, à la différence du texte

correspondant qu'avait arrêté la Société d'Etudes législatives, il prévoit l'hypothèse où l'une des parties, victime d'un besoin pressant, de sa légèreté ou de son inexpérience, se voit imposer des conditions en désaccord flagrant, non seulement avec les conditions habituelles de la profession ou de la région, mais encore, avec la valeur ou l'importance des services engagés. Ces derniers mots ont, à notre avis, l'avantage de permettre au magistrat d'intervenir dans tous les cas, où la protection des faibles s'impose et où, quelqu'en soit le motif, la rémunération allouée ne correspond pas au travail fourni.

Mais sur ce texte, plusieurs questions se posent.

Quel est, d'abord, le caractère de la nullité, en vertu de laquelle pourront être anéantis les contrats de travail usuraires ? Il convient de rappeler, à cet égard, qu'en matière de nullité l'accord est unanimement fait aujourd'hui pour distinguer deux catégories de nullités : les nullités absolues et les nullités relatives.

Les premières, pouvant être invoquées par tout intéressé, ne sont pas susceptibles d'être confirmées et ne se prescrivent que par trente ans, l'article 2262 édictant que toutes les actions s'éteignent par ce délai dans notre législation.

Les nullités relatives présentent les caractères opposés ; elles ne peuvent être invoquées que par les personnes indiquées par la loi, elles sont suscepti-

bles de confirmation, soit expresse, soit tacite ; enfin la prescription est abrégée et réduite à dix ans, en ce qui les concerne.

Les nullités absolues se rencontrent, en cas d'inobservation des formes exigées par la loi, ou dans l'hypothèse d'un défaut absolu de consentement ; elles sanctionnent aussi l'inobservation de toute disposition légale qui édicte une règle d'ordre public (art. 6 du C. civ.).

Les nullités relatives sont destinées à protéger une personne, contre les vices du consentement qu'elle exprimerait, à l'occasion d'un contrat. C'est aussi par des nullités relatives que sont sanctionnées les règles relatives à la protection des incapables. Ces principes généraux conduiraient, ce semble, à décider que la nullité d'un contrat de travail pour cause de lésion, étant fondée sur un vice du consentement, ne saurait être que relative.

Le législateur français ne paraît pas, en effet, adopter pour base, dans l'article 11 du projet, l'idée que les contrats usuraires du travail sont contraires à l'ordre public ; idée qui est acceptée par le Code civil allemand et qui aboutit à la nullité absolue comme sanction (1). Le législateur français, se réfère-

1. Art. 138. — « Un acte juridique qui porte atteinte aux bonnes mœurs est nul, est nul en particulier le contrat de travail qui serait abusif pour le salarié. »

rant à l'idée que le contrat de travail usuraire est entaché de nullité pour vice du consentement de l'ouvrier, ne convient-il pas d'en induire que la nullité applicable est d'ordre relatif ?

Cependant des difficultés d'interprétation se sont produites à cet égard, et, dans son rapport sur le projet de loi relatif au travail, M. Perreau pose la question sans la trancher (1), lors de la discussion qui a eu lieu le 12 décembre 1907 à l'Association nationale pour la Protection des Travailleurs, le savant professeur semble, au contraire, se prononcer en faveur de la nullité absolue, qu'il fonderait sur le caractère illicite de la convention, l'article 11 se rattachant pour lui à l'article 6 du Code civil, et à la théorie jurisprudentielle de la cause illicite (2). De la sorte, il n'y aurait aucun désaccord, entre le système français et la conception allemande.

Nous pensons, au contraire, que les expressions employées par le projet (l'abus du besoin, de la légèreté ou de l'inexpérience de l'une des parties, la disproportion avec la valeur des services engagés) marquent clairement l'intention du législateur de fonder sur la lésion, la nullité qu'il édicte ; il s'agit donc d'une nullité d'ordre relatif, de même que toutes celles qui sanctionnent les vices du consentement dans un contrat.

1. *Revue critique*, 1907, p. 290.

2. *Le contrat de travail et le Code civil*, 1908, p. 31.

Cette interprétation se trouve d'ailleurs confirmée par la Commission parlementaire du Travail, qui a fait subir à la rédaction de l'article 11 du projet gouvernemental, une modification assez sensible, et le rattache nettement à l'article 1112. (L'article 1112 du C. civ. est complété ainsi qu'il suit : Paragraphe : 3. Il y a violence en matière de contrat de travail, lorsque l'une des parties a abusé des besoins, de la légèreté ou de l'inexpérience de l'autre, pour lui imposer des conditions en désaccord flagrant, soit avec les conditions habituelles de la profession ou de la région, soit avec la valeur ou l'importance des prestations fournies. »)

Dans cette conception nouvelle, il ne saurait être question de nullité absolue ; la nullité encourue ne pourra être qu'une nullité relative pour vice du consentement, avec cette particularité que le vice incriminé est la violence, et non la lésion. Sur la sanction à laquelle s'est arrêtée la Commission du Travail, il nous semble qu'une amélioration notable a été apportée au projet primitif, dont la formule vague permettait de fonder la nullité pour exploitation abusive, sur la violation de l'ordre public, au moins dans une certaine opinion. La conséquence aurait pu être que cette nullité se serait trouvée à la disposition de l'employeur comme du salarié ; or il est manifestement choquant, que la partie qui a abusé de l'autre, soit admise à réclamer la rescision du contrat. Celle des

parties qui a commis vis-à-vis de l'autre un acte indélicat ne saurait bénéficier de sa déloyauté.

D'autre part, si l'on admet que la nullité du contrat doit être absolue, par suite d'une atteinte portée à l'ordre public, on se heurte immédiatement aux inconvénients résultant de l'imprécision de cette notion d'ordre public. Il en résulte que le juge, n'étant jamais fixé sur la question de savoir s'il se heurte ou non, à une question d'ordre public, est très embarrassé pour motiver ses décisions. Donc, à tous les points de vue, il est préférable de décider que la nullité de contrat de travail pour exploitation abusive du salarié, est due à un vice du consentement, sauf à déterminer la nature de ce vice.

Sur ce point, deux théories sont aux prises.

Dans une première opinion, admise par le projet gouvernemental, le vice du consentement qui annulerait le contrat ne serait autre que la lésion, l'article 11 spécifie en effet que la disproportion entre les conditions du contrat, et l'importance des services engagés, est de nature à vicier la convention. Mais la Commission parlementaire du travail accepte une autre explication, et s'appuie sur un autre fondement pour motiver la règle protectrice des salariés qu'elle édicte. La nullité encourue sera une nullité relative pour violence morale, elle ne pourra dès lors être invoquée que par celle des parties qui aura eu à souffrir de l'exploitation abusive.

La seule critique, qui puisse être dirigée contre la modification apportée au texte gouvernemental par la Commission parlementaire du travail, c'est qu'il est difficile d'apercevoir en quoi la violence joue un rôle dans les circonstances envisagées. Peut-être, est-il permis d'expliquer l'acceptation par l'employé d'une clause anormale, comme le résultat d'une sorte de violence morale : l'entrepreneur a abusé par là du besoin de l'individu qui lui offrait son travail ; mais lorsque le taux infime de la rémunération provient de ce que l'ouvrier, par suite de sa légèreté ou de son inexpérience, n'a pas su défendre ses intérêts comme il convenait, il semble que la nullité se justifie bien mieux par la lésion ou par l'erreur, que par la violence. On pourrait croire que l'action en nullité relative, qui sanctionne les vices du consentement présentant toujours le même caractère, la discussion ne présente qu'un intérêt théorique, il est loin cependant d'en être ainsi. Invoquer la violence, comme cause de rescision du contrat, c'est paralyser, dans bien des cas, l'exercice de l'action en nullité. En effet, ce ne sera pas une violence quelconque qui pourra être prise en considération ; il faudra que la violence offre une certaine gravité et se caractérise par certains traits en l'absence desquels elle ne saurait exercer aucune influence.

Admise comme l'explication nécessaire de l'annulation du contrat de travail, la violence supposée

comme vice du consentement du salarié doit résulter nécessairement de l'acte d'une personne, c'est-à-dire d'un fait précis et positif, et non du simple concours de circonstances extérieures, qui auraient à la longue poussé l'individu à subir les conditions les plus lourdes. Mais si l'on exige un acte de pression manifeste, sur le consentement du salarié, pour autoriser l'anéantissement du contrat, on arrive le plus souvent à rendre illusoire la protection dont on voulait entourer l'ouvrier. Bien rares, en effet, seront les hypothèses où pourra être constatée une contrainte de la part du patron sur son employé. Dans la plupart des cas, le caractère odieux de la conduite tenue par l'employeur, ne résultera pas d'une violence morale qu'il aurait exercée sur l'ouvrier, il ressortira seulement de l'indifférence, qu'il aura manifestée vis-à-vis d'un homme qui, sous l'empire d'un besoin pressant, était prêt à accepter n'importe quel salaire. L'employeur se bornera seulement à tirer profit de la situation, de l'état normal du marché du travail, à passer le contrat dans des conditions défavorables au salarié, mais, s'il a tiré parti d'un état qui existait, il ne l'a point provoqué, et dès lors comment l'incriminer pour un délit qu'il n'a pas commis. Ainsi apparaît l'insuffisance d'un texte, dont les promoteurs poursuivent le but le plus noble, mais sans attacher au choix du moyen employé l'importance nécessaire.

En outre, quelles difficultés rencontrera l'employé lorsqu'il prétendra démontrer que l'acceptation du contrat n'a été pour lui que la suite d'une contrainte devenue chaque jour plus pressante, et sous l'empire de laquelle il a préféré gagner un maigre salaire, plutôt que de lutter contre le besoin, et de vivre avec sa famille dans le dénuement.

Criticable dans son principe, le texte proposé par la Commission du Travail présente encore en vue de l'application de sérieuses lacunes. La violence n'est en effet une cause de nullité du contrat que si elle a été une des causes déterminantes de la conclusion de l'accord intervenu entre les parties. Il faut que l'impression produite par la contrainte ait oblitéré la volonté, détruit le libre arbitre. Dès que la violence a pris fin, l'action en nullité n'est plus recevable. La jurisprudence estime d'ailleurs que la nullité relative pour violence peut être couverte par une approbation soit expresse, soit tacite ; et dans les relations entre ouvrier et patron, comme il sera difficile au premier de réclamer immédiatement la rescision d'un contrat qui lui assure le pain quotidien, les tribunaux seront naturellement portés à admettre, que l'intervalle écoulé depuis la conclusion du contrat sans protestation de la part du salarié équivaut à une approbation implicite de la convention, qui entraîne la disparition définitive du vice de violence, dont elle pouvait être primitivement

entachée. C'est là encore un nouveau motif pour regretter que la Commission parlementaire du travail n'ait pas maintenu la lésion, comme étant le seul vice du consentement susceptible de nuire à la validité du contrat.

Le Code civil suisse est bien plus près de la vérité, lorsque, dans son article 1036, il estime que la conclusion d'un contrat de travail, déterminée par l'exploitation de la gêne, de la légèreté ou de l'inexpérience du salarié est entachée de lésion. Si cette conception était introduite dans notre législation, elle ne constituerait point une innovation véritable, et le contrat de travail ne serait point le premier, qui entre majeurs puisse être annulé pour lésion. On sait que la vente d'immeuble est rescindable, lorsque le prix stipulé est inférieur de plus de sept douzièmes à la valeur vénale, et il en est de même du partage lorsqu'un des copartageants a reçu un lot inférieur, de plus d'un quart, à celui sur lequel il devait compter.

En résumé, sur cette première question : caractère absolu ou relatif de la nullité du contrat de travail, il y a lieu d'approuver la Commission du Travail d'avoir affirmé le principe de la nullité relative, mais elle commet une méprise manifeste lorsqu'elle cherche l'explication de cette nullité, dans une violence subie par le salarié. L'idée de lésion vient plus naturellement à l'esprit, et elle engendre des conséquences juridiques préférables.

Cette nullité relative, à quelles conditions pourrait-elle être invoquée ? Le texte du projet gouvernemental comme celui de la Commission parlementaire du Travail, subordonnent l'action en nullité pour exploitation abusive à trois conditions : il est nécessaire d'abord, que les clauses du contrat aient entraîné un préjudice pour l'une des parties ; cette lésion doit en outre être la conséquence d'une exploitation abusive, c'est-à-dire que la personne victime de la lésion a été amenée à traiter sous l'empire du besoin, de la légèreté ou de l'inexpérience ; enfin, en troisième lieu, il faut que l'autre partie ait abusé de cet état d'infériorité.

La lésion ne résulte donc pas ici d'un préjudice fixe, estimé d'avance comme en matière de vente d'immeuble, ou de partage, il est évident qu'une semblable méthode était impraticable, car les conditions de la vie n'étant pas les mêmes, dans toutes les régions, la faiblesse du salaire ne produit pas partout des conséquences aussi pénibles. Aussi l'article 11 du projet gouvernemental et l'article 4 du projet de la Commission défendent-ils un critérium d'une autre nature.

Pour ces textes, la lésion consiste en un désaccord flagrant des clauses du contrat, soit avec les conditions habituelles de la profession ou de la région, soit avec la valeur ou l'importance des prestations fournies.

A cet égard, le législateur français, qui s'est inspiré

de l'article 138 du Code allemand, ne l'a cependant pas suivi de tout près. La nullité du contrat est subordonnée en droit allemand, à cette circonstance qu'il y ait disproportion évidente entre les avantages que stipule une des parties et ceux qu'elle accorde. Le législateur français a préféré l'emploi d'une formule plus large, susceptible de s'appliquer dans toutes les hypothèses où il y aurait abus évident, de la faiblesse ou de l'inexpérience de l'un des contractants. En stipulant que le contrat peut être annulé pour désaccord soit avec les conditions de la profession ou de la région, soit avec la règle de justice absolue qui commande l'égalité des prestations, le législateur français entoure manifestement l'ouvrier d'une protection efficace. Il lui permet d'abord de réclamer la nullité du contrat, lorsque le salaire qu'il touche est inférieur à celui de ses collègues dans la même industrie et dans la même région. Il l'autorise en outre à protester lorsque, en dépit des usages locaux, la rémunération stipulée est infime par rapport au travail accompli.

L'article 11 pourrait être ainsi invoqué, dans le cas où des ouvriers libres se trouveraient en concurrence avec des travailleurs internés dans des prisons ou des établissements d'assistance. Les conditions auxquelles travaillent ces derniers, pourraient peser sur les salaires de la région, mais alors les ouvriers pourraient se réclamer de l'article 11, pour affirmer

que cette rémunération, bien que conforme aux habitudes traditionnelles, ne serait pas en rapport avec l'importance des prestations fournies.

Nous avons vu que, en Allemagne, l'article 138 ne pouvait être étendu à cette hypothèse.

En ce qui concerne la facilité avec laquelle la lésion pourra être constatée, dans les différentes hypothèses envisagées, il est certain qu'elle ne se rencontrera pas toujours au même degré. D'abord, pour le désaccord entre les conditions du contrat et les clauses habituelles des contrats similaires, le juge ne se heurtera à aucune difficulté sérieuse, et il disposera par voie d'enquête ou autrement de moyens de vérification assez simples. Il sera plus délicat pour lui d'apprécier la disproportion des prestations échangées ; le juge devra, à cet égard, s'entourer des conseils d'un homme de la profession, désintéressé dans le débat et qui jouera le rôle d'un véritable expert. Mais il n'y a point là une difficulté insurmontable ; dans beaucoup de procès d'un autre ordre, les magistrats sont constamment appelés à formuler des explications délicates et embarrassantes, et il ne paraît pas cependant que les justiciables aient à en souffrir.

Il serait inexplicable que le contrat de travail échappât plus que les autres, à une analyse des éléments, susceptible d'indiquer la valeur comparative des services échangés. Cependant, cette question a

suscité déjà les plus vives discussions, et l'on a dit qu'une semblable disposition ouvrirait au juge la possibilité d'un arbitraire des plus dangereux (1).

Ce qu'on critique surtout, dans le texte proposé, c'est la possibilité de rompre le contrat de travail, à raison d'un désaccord existant entre les conditions convenues et la valeur ou l'importance des services engagés. On redoute que le juge n'exagère le droit qui lui incomberait à l'avenir, d'apprécier dans chaque procès s'il y a un équilibre suffisant entre la valeur des prestations échangées. D'abord, le juge se heurterait, dans l'accomplissement de son rôle, à des difficultés inextricables.

D'autre part, il sera armé du pouvoir exorbitant d'annuler un contrat de travail, pour cause d'inégalité des prestations échangées, alors même que ce contrat respecterait les clauses habituelles des contrats de même nature, passés dans la profession et la région. On transforme ainsi, écrit M. Perreau, le juge en un réformateur social, qui usera, au nom de son pouvoir, suivant que ses opinions politiques le porteront à accepter la législation nouvelle ou au contraire à la méconnaître. Un juge conservateur refusera systématiquement d'annuler les contrats de travail dont l'examen lui sera confié; un magistrat acquis aux idées socialistes s'empressera, au con-

1. M. Perreau. *Revue critique*, 1907, p. 291.

traire, de rompre, pour les motifs les plus légers, les conventions qui donneront lieu à une difficulté, et ainsi le trouble sera porté dans toute une branche de la production nationale, alors que cette production, soit par suite de circonstances intérieures, soit par l'effet de la concurrence étrangère, traverse peut-être une crise.

Il apparaît dès lors, que, sous prétexte de rétablir l'égalité entre les parties contractantes, le texte projeté serait susceptible d'accroître les divergences de vues entre les syndicats ouvriers et les coalitions patronales. Or, toute réforme, qui tend à accentuer les haines de classes, ne doit-elle pas être écartée, par le législateur prévoyant ? Dans la discussion qui a eu lieu à l'Association nationale pour la Protection légale des Travailleurs (1), M. Perreau a soutenu les mêmes idées, et il a déclaré ne pouvoir se ranger à l'idée de confier au juge une tâche de réformation sociale ; « il ne lui appartient pas de redresser les abus collectifs et de prendre, par une décision d'espèce, l'initiative d'une mesure ayant un caractère de réglementation générale ».

L'opinion ainsi défendue aboutit naturellement à supprimer, dans l'article 4, la possibilité d'annuler le contrat de travail pour usure, à raison de la

1. Séance du 12 décembre 1907. *Le Contrat de Travail et le Code civil*, p. 36, 1908.

simple inégalité des prestations fournies. A notre avis, cette argumentation, si elle devait être acceptée, conduirait purement et simplement à annihiler la portée de la réforme.

Quel est le motif pour lequel l'article 138 allemand est peu invoqué dans la pratique? C'est que, n'étant pas très explicite, il est interprété restrictivement par la jurisprudence, et la faiblesse du salaire n'est pas prise en considération, par les tribunaux de l'empire, lorsque la rémunération convenue se borne à suivre les usages adoptés dans l'industrie et dans la région. Or, là est le danger qu'il faut à tout prix s'attacher à conjurer, sinon les salaires de famine se perpétueront et les travailleurs n'arriveront jamais à améliorer leur situation. Or, il importe que des progrès sociaux puissent s'accomplir, il faut que le taux du salaire s'élève progressivement, de manière de permettre à l'ouvrier, même dans les professions les moins rémunératrices, de mener une vie humaine, de donner quelque bien-être à sa femme et à ses enfants. Comment cet idéal, pourtant bien restreint, pourra-t-il être atteint? Uniquement si le législateur attribue au juge, le pouvoir de rompre un contrat, qui, respectueux de la tradition, mais indifférent aux difficultés croissantes de l'existence, se borne à allouer aux travailleurs la rémunération habituelle. Des décisions aussi injustes doivent être à tout prix évitées et par là s'atteste la supériorité de l'article 11

du projet gouvernemental ou de l'article 4 élaboré par la Commission parlementaire du Travail.

Comment admettre que l'exploitation de la misère, de la faiblesse d'esprit ou de l'ignorance d'autrui soit excusable parce que tel est l'usage d'une profession? L'injustice doit être partout proscrite, et aucun laps de temps ne pourrait en justifier l'existence. Toute doctrine contraire est une protestation contre l'évolution des idées, et le progrès des conceptions juridiques. Le droit s'immobiliserait ainsi dans l'imperfection, autant vaudrait revenir au passé et proclamer qu'une organisation industrielle, dès qu'elle est établie, ne saurait plus être touchée. L'usage, sans doute, doit être respecté à l'égal d'une loi, parce qu'il est le produit spontané des pratiques librement adoptées par des citoyens agissant librement dans leurs relations d'affaires. Mais il est évident, que, à l'instar de la loi, l'usage peut être oppressif, et il en est ainsi toutes les fois qu'il consacre la supériorité d'une classe d'individus sur une autre. Or, de même qu'une loi mauvaise appelle une réforme, de même un usage longuement supporté, mais incontestablement mauvais, doit tôt ou tard être éliminé.

La disproportion de force économique entre les parties mérite donc que l'équilibre soit établie, et il ne saurait l'être que par le juge, sous forme de nullité de la convention qui engendrait cette inégalité dans les valeurs réciproquement fournies. D'ail-

leurs, l'opinion consistant à permettre l'annulation du contrat de travail, pour défaut de correspondance des prestations échangées, a été vigoureusement défendue, à l'Association nationale pour la Protection des Travailleurs, notamment par M. Jay (1).

Il est d'abord certain que toutes les législations étrangères les plus récentes, surtout le Code civil suisse et le projet du Code civil hongrois, paragraphes 956 et 957, admettent pour le juge le droit de rechercher s'il y a ou non disproportion dans le contrat de travail entre les valeurs échangées. Tous les textes visés ne se cantonnent pas, dans le domaine d'un désaccord possible, entre les conditions prévues dans le contrat de travail et celles usitées dans la profession et la région. Sinon le juge aura les mains liées, toutes les fois que l'usage sera mauvais, notamment le *sweating system* serait indéfiniment maintenu parce qu'il est conforme aux usages d'un certain nombre d'industries. Et du même coup persistera l'égalité permanente, entre l'ensemble des ouvriers d'une industrie et le groupe des patrons de la même branche.

Il faut cependant que le juge reçoive du législateur, une latitude suffisante pour tenir compte des indications données par la conscience publique sur

1. Séance du 19 février 1908. *Le Contrat de Travail et le Code civil*, p. 155.

la pratique de semblables usages. Suivant la juste remarque de M. Jay, « à côté d'une majorité de patrons qui persistent à maintenir les anciens usages malfaisants, il est déjà une minorité plus clairvoyante, plus généreuse qui a introduit les améliorations nécessaires, les a fait constater et consacrer dans une de ces ententes collectives dont il a été tant parlé. Avec le texte qui nous est proposé, le juge ne pourra pas prendre partie pour la minorité généreuse et clairvoyante. C'est du côté de la majorité, qui ne veut pas réformer des abus manifestes reconnus par tous, qu'il devra se ranger » (1).

Cependant, M. Millerand, reprenant la thèse brillamment soutenue par M. Perreau, s'est élevé contre l'insertion dans le texte de la disposition permettant d'annuler le contrat de travail. Le motif, pour lequel M. Millerand se montre hostile, a la faculté pour le juge de rescinder les contrats pour inégalité entre les valeurs échangées, c'est que les magistrats se substitueraient ainsi, complètement, non seulement aux patrons, mais encore aux ouvriers. Or, la première garantie de la liberté des citoyens, n'est-elle pas que chacun se renferme dans les attributions qui lui appartiennent ? Le juge a pour devoir d'appliquer la loi et non de la faire ; si on lui confère le pouvoir de substituer ses conceptions personnel-

1. *Le Contrat de Travail et le Code civil*, p. 158.

les à l'interprétation des textes, les juges seront tentés bien souvent de ne pas rester impartiaux et de rendre des décisions qui reflèteront leurs idées personnelles.

L'argumentation de M. Millerand et de M. Perreau a prévalu à l'Association nationale pour la Protection des Travailleurs, et cette Association a émis le vœu que l'article 4 soit modifié : « Le contrat de travail peut être rescindé avec allocation de dommages-intérêts, lorsque ses conditions sont en désaccord flagrant avec les conditions habituelles de la profession et de la région. » Cette rédaction rappelle celle de l'ancien article 11, élaboré par la Société d'Etudes législatives, mais elle nous paraît inférieure à la fois à l'article 11 du projet gouvernemental, et à l'article 4 du projet de la Commission du Travail, de la Chambre des députés.

Dans tous les cas, quel que soit le motif pour lequel le juge annule le contrat de travail, le projet de la Commission parlementaire du Travail (article 4) et celui de l'Association nationale pour la Protection des Travailleurs supposent qu'une satisfaction complémentaire, l'allocation de dommages et intérêts, devra être fournie à l'ouvrier. Telle est une autre sanction de l'exploitation abusive sur la légitimité de laquelle aucun doute n'est possible. Le taux de ces dommages et intérêts sera conformément au droit commun, fixé d'après le préjudice subi

et le gain manqué ; en d'autres termes, il représentera d'abord une restitution de salaire, la différence entre celui qui a été touché et celui qui représente la rémunération normale dans la profession. De plus, des dommages et intérêts auront un caractère de réparation, de manière à effacer le préjudice plus considérable que l'ouvrier aura pu éprouver, par suite de l'exploitation dont il aura pu être l'objet. Ainsi se manifeste une responsabilité dont le poids très lourd sera de nature à détourner les patrons, de spéculer abusivement sur le travail de leurs ouvriers.

Enfin, la dernière question qui se pose au sujet de l'annulation du contrat pour stipulation usuraire, est celle de savoir si cette nullité peut être indéfiniment demandée par celui dont les intérêts sont méconnus, ou s'il ne doit pas les défendre dans un délai assez bref.

Le texte proposé par la Société d'Études législatives, comme celui du projet gouvernemental étaient muets à cet égard. Lors de la discussion à l'Association nationale pour la Protection des Travailleurs, il a paru nécessaire de fixer un délai pour l'exercice de l'action en rescision. La Commission parlementaire du Travail n'a pas jugé non plus opportun d'édicter une règle à cet égard ; mais, lors de la discussion à l'Association pour la Protection des Travailleurs, on fit remarquer qu'il était dangereux de laisser la porte ouverte à la rescision à n'importe

quel moment. Il est possible qu'un entrepreneur n'ait embauché un ouvrier que par charité ou humanité et pour lui procurer un gagne-pain, alors qu'en réalité le personnel qu'il emploie est largement suffisant aux besoins de son exploitation. Or un danger est possible, il est à craindre qu'après un intervalle de temps assez long, l'idée ne soit suggérée à cet ouvrier d'attaquer son patron sous le prétexte que la rémunération convenue est usuraire.

Il y aurait là un abus, qui se retournerait contre les industriels. Dès lors, l'ouvrier qui se plaint des clauses de son contrat doit agir rapidement auprès du juge, pour lui demander la rescision du contrat. M. l'abbé Lemire proposait d'adopter, comme prescription de l'action en nullité, la même durée que celle en revendication de salaire, mais on fit remarquer, non sans quelque raison, que cette rédaction manquait de clarté, et on proposa le délai de trois mois comme plus convenable.

Ce délai ne fut pas adopté par le motif que l'ouvrier pourrait n'être pas renseigné dans ce délai, sur les conditions du travail dans la région, et qu'il fallait de toute nécessité accorder une prescription moins courte. Finalement, ce fut la proposition de M. l'abbé Lemire qui l'emporta.

De toutes ces observations, il ressort que, si la réforme projetée est adoptée, une amélioration effi-

cace aura été apportée à la condition de l'ouvrier. En effet, la protection de celui-ci ne saurait être cherchée dans des moyens purement individuels, dans des revendications isolées, qui peuvent avoir un succès éphémère, mais qui ne sauraient exercer une répercussion durable sur les usages industriels d'une région. Contre un abus collectif il faut un remède également collectif, et le législateur seul, est à même de l'instituer en attribuant au juge des pouvoirs plus larges.

La loi nouvelle rencontrera, dans la période première de son application, une opposition certaine de la part de la majorité des industriels, mais, avec le temps, elle exercera certainement une influence heureuse sur la pratique des contrats de travail : elle aura pour effet de porter les patrons à s'entendre avec leurs employés, sur les conditions du travail. Il n'est pas douteux que, le jour où la menace d'une rescision planera sur les contrats entachés d'usure, les chefs d'entreprise n'hésiteront pas à s'entendre avec les syndicats ouvriers pour adapter un certain nombre de clauses fondamentales, relatives à la fixation du salaire, et qui auront pour but de proscrire avec efficacité toute lésion dans la conclusion des contrats de travail. L'unanimité, qui règne dans les législations contemporaines pour soustraire le contrat de travail aux tentatives usuraires des patrons, et les règles positives, qui sont à peu près

unanimement adoptées dans ce but, sont une preuve manifeste de l'insuffisance du droit commun pour donner satisfaction aux intérêts en cause.

Longtemps on a objecté l'article 1134 (1) pour défendre le contrat de travail contre toute modification ou correction qui y serait apportée par le juge. Mais il ne faut pas perdre de vue, que l'article 1134 a été écrit pour les contrats simples, où les deux parties en contact, placées sur un pied d'égalité et disposant du temps nécessaire pour la réflexion, avaient tout le loisir de régler, au mieux de leurs intérêts respectifs, les différentes clauses de leur convention. Tous les termes du contrat étaient mûrement délibérés, pesés, avec le plus grand soin, de telle sorte que, dans sa teneur, la convention reproduisait fidèlement les intentions des deux contractants. Dans ces conditions, il ne pouvait être question de parler de la supériorité de l'une des parties sur l'autre ; mais aujourd'hui, les contrats relatifs au travail se caractérisent par une complexité à laquelle le législateur de 1804 n'avait pu songer. Indépendamment de la fixation du salaire, ils se préoccupent du mode de fabrication, des heures d'entrée, de sortie, de repas, contiennent de nombreuses prescriptions relatives à la discipline de l'atelier.

1. Art. 1134. — Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Toutes ces clauses sont trop longues pour être répétées à l'occasion de chacun des engagements individuels, si nombreux dans les vastes usines, où des milliers d'individus travaillent sous les ordres de contremaîtres, et sans contact direct avec le chef de l'entreprise, sont inscrites une fois pour toutes, dans le règlement d'atelier auquel chaque ouvrier embauché est censé avoir souscrit, et qu'il est réputé suffisamment connaître par suite de l'affichage dans les locaux consacrés au travail.

Dès lors, comment prétendre que l'employé a pu discuter les conditions du contrat qui le liait vis-à-vis du patron, et réfléchir suffisamment aux conséquences d'un engagement dont il n'a compris toute la valeur, que longtemps après son entrée dans la maison ? L'article 1134 perd alors toute sa raison d'être. Invoqué souvent en faveur du maintien de conventions de ce genre, ce texte, transporté ainsi en dehors de son domaine, est investi d'une autorité abusive et permet de consacrer des injustices que le législateur, en l'édicant, n'avait pu prévoir. Qu'il s'applique à des relations d'affaires formées entre des personnes qui ont pu librement discuter leurs intérêts, sans que l'une eût sur l'autre, d'autre avantage que les dons naturels, rien de mieux ; mais il est anti-social d'invoquer à tout propos un texte qui n'a pas été conçu avec la portée qu'on se flatte de lui découvrir.

Cet article constitue sans nul doute un des fondements de la théorie des obligations, surtout dans notre législation, où la volonté individuelle, seule, est considérée comme la source de toute force obligatoire. Mais l'autonomie de la volonté n'existe que là où elle n'est pas dominée par une circonstance extérieure, qui l'oblitére ou qui l'annihile. Dès lors, échappent au domaine de l'article 1134 tous les contrats où, pour une cause quelconque, l'une des parties n'a été en situation ni de réfléchir sur les conséquences de son adhésion au contrat, ni de discuter les clauses qu'un adversaire impitoyable et plus puissant lui a imposées dans la convention.

La théorie de l'autonomie des volontés, exact dans un état social où toutes les personnes appelées à traiter ensemble sont dans une situation à peu près équivalente, devient dangereuse et fausse toutes les fois que, sous l'empire de faits économiques, une société se divise en classes dont l'une, celle des capitalistes, est en mesure de tenir l'autre sous sa dépendance.

Il ne saurait dès lors y avoir de contrat libre, que si le législateur intervient, pour rétablir les chances en faveur du plus faible, puisque celui-ci, sous la pression du besoin et de la misère des êtres qui lui sont chers, n'est plus maître de lui-même.

Ainsi apparaît la haute portée de la réforme dont le principe est inscrit dans l'article 11 du projet gou-

vernemental. Ce texte est de nature à élever le rôle du juge, à attirer son attention sur la nécessité de se préoccuper du caractère social de sa fonction, qui lui commande d'analyser les termes de chaque convention usuraire, de discerner les causes qui ont pu mettre l'une des parties en état d'infériorité et de rétablir l'équilibre en sa faveur.

Le juge moderne doit intervenir pour sauvegarder cet équilibre dès qu'il éprouve l'impression que la liberté de l'un des contractants est compromise. Un perfectionnement est ainsi apporté à la mission des magistrats, et, après s'être longtemps bornés au rôle d'interprètes fidèles de la volonté des individus, ils reçoivent une fonction nouvelle, celle de contrôler les conventions des particuliers, et d'examiner si elles correspondent suffisamment aux exigences de la moralité (1).

1. M. Gerlier. *Des stipulations usuraires dans le contrat de travail*. Thèse de Paris, 1907.

M. Meynial. « Etude sur l'interprétation par le juge des actes juridiques dans le système de la déclaration. » *Revue trimestrielle de Droit civil*, 1902, p. 542 et suiv.

CHAPITRE II

DES EFFETS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il n'y avait pas jusqu'ici, de clause précise réglant les droits et les obligations des parties, et les interprètes et la jurisprudence, en l'absence de réglementation spéciale, étaient obligés de les faire découler des principes généraux du droit. Les réclamations des ouvriers et de leurs représentants, très nettes sur ce point, ont provoqué l'insertion, dans le projet gouvernemental, de douze articles (les articles 32 à 43) qui sont relatifs aux obligations réciproques de chaque partie. Il résulte de ces textes que l'employeur est tenu, notamment, de n'exercer aucune pression attentatoire à la liberté de l'employé et de ne rien faire qui puisse compromettre la santé, la sécurité ou la moralité de l'employé. Il doit lui payer son salaire aux termes convenus, et laisser à l'ouvrier la libre disposition des outils indispensables à l'usage de sa profession.

Nous ne nous étendrons pas sur les articles dont il s'agit, attendu qu'ils n'offrent qu'une corrélation

éloignée avec notre sujet ; en effet, le projet du gouvernement contient deux catégories de dispositions, en ce qui concerne les effets du contrat de travail ; les premières sont relatives aux obligations de l'employeur, les autres aux obligations de l'employé ; or elles n'apportent que peu de restrictions à la liberté des contractants, aussi nous n'en parlerons que brièvement pour arriver à la question du délai congé, fort discutée, et contre laquelle de nombreuses objections ont été élevées : la Commission parlementaire du travail a malheureusement ajourné la discussion de ces textes.

Le gouvernement s'est inspiré, dans la rédaction des articles sur les effets du contrat de travail, de l'idée très juste qu'il importe de garantir l'inexécution du contrat contre tous les abus.

L'article 32 commence par rappeler que le contrat doit être interprété conformément à l'intention des contractants, mais avec une précision fort importante ici, relative aux bonnes mœurs et à l'ordre public. Il passe ensuite aux obligations de chaque partie.

Dans notre sujet, nous n'avons bien entendu à examiner que les obligations de l'employeur.

Ces obligations sont relatives : 1° à la rémunération du travail ; 2° aux conditions du travail.

1° *Règles relatives au calcul de la rémunération*

Quand l'employé est payé au temps, le calcul dont il s'agit ne donne lieu, en général, à aucune difficulté, mais celles-ci peuvent surgir nombreuses, au contraire, en cas de salaire à la tâche ou aux pièces ; c'est qu'alors, il s'agit de déterminer la quantité ou la qualité de l'ouvrage fourni par des opérations de pesage, de mesurage, etc., celles-ci peuvent être faites plus ou moins consciencieusement : il peut y avoir une erreur. Le texte du projet, reconnaît à l'employé, *malgré toute convention contraire*, le droit de contrôler ces opérations personnellement ou par délégué. Et ce droit de contrôle est tellement essentiel, que l'employé n'a pas la faculté d'y renoncer, sinon la protection qu'on lui accorde ne serait plus efficace, l'employeur ferait insérer dans le contrat la clause de renonciation et l'employé se trouverait ainsi désarmé. La même règle s'applique aux données quelconques qui seraient nécessaires au calcul du taux de la rémunération.

Il importe, en effet, que les employés soient protégés contre des réductions de salaire exagérées. Le législateur veut ainsi garantir les ouvriers contre les exactions du patron. Or, ces derniers, sous la pression du besoin, pourraient être amenés à accepter

des clauses qui faciliteraient des réductions de salaires. Ces clauses sont nulles et prohibées comme illégales (art. 32 du projet). De cette manière, l'exécution du contrat sera loyalement obtenue. Les articles 33 à 39 développent les règles destinées à développer ces idées.

C'est ainsi que d'après l'article 34 l'employé payé à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise, c'est-à-dire dans la proportion du temps où on l'utilise, ne doit pas être maintenu inutilement, et par abus, à la disposition d'un employeur qui ne le ferait travailler que le moins possible, et qui procéderait avec une lenteur calculée. Si l'ouvrier n'est maintenu à la disposition de l'employeur qu'avec un travail insuffisant, il a droit à une indemnité en compensation du préjudice qu'il souffre, et toute convention contraire est frappée de nullité.

Ce sont les mêmes idées qui inspirent l'article 35 relatif à la participation aux bénéfices.

La participation revêt deux formes tout à fait différentes :

La première, et c'est la moins fréquente, est la participation aux bénéfices de l'employeur, c'est une gratification proportionnelle aux bénéfices de l'employeur, mais elle est accordée par ce dernier sans convention précise. Elle constitue pour l'employé une faveur, et non un droit. Une semblable convention ne saurait donc être accompagnée d'au-

cun contrôle sous peine de paralyser chez l'employeur toute tendance à la générosité. Peu de maisons de commerce consentiront à laisser examiner leurs livres par les employés ; sans doute, dans certaines maisons, où ce système existe, ce sont les délégués des ouvriers qui ont le pouvoir de contrôle, mais, même avec ce procédé, bien peu de patrons voudront s'associer de telle façon avec leurs employés.

La participation aux bénéfices, affecte le plus souvent la seconde forme : celle d'un contrat déterminé, où la rémunération fixe des employés est moins élevée en raison de la part qui leur est accordée dans le bénéfice de l'exploitation. Dans cette hypothèse, le contrôle de l'employé est établi par l'article 35 sur la part des bénéfices à laquelle il a droit.

S'il importe pour l'ouvrier de toucher un salaire convenable, il n'est pas moins essentiel que ce salaire ne soit pas diminué, ou absorbé, par des retenues effectuées par le patron pour divers motifs, conformément à des usages industriels trop fréquents.

Le projet contient, à ce point de vue, une réglementation relative aux retenues qui seraient opérées sur le salaire, à titre de cautionnement ou de garantie (art. 36). Il arrive, fréquemment, que lorsqu'un chef d'atelier confie à un employé des fonctions d'une certaine importance, il cherche à se prémunir contre les conséquences d'une faute de son subordonné, en exigeant de lui un cautionnement qui doit être

affecté à la réparation du préjudice éventuel qui pourrait être occasionné au patron.

Là, il faut éviter des abus ; il est à craindre, en pareil cas, que les retenues ne se trouvent alors hors de proportion avec les risques qu'il s'agit de couvrir ; il est nécessaire qu'elles soient minimales. Le patron peut par la suite être ruiné, et il ne faut pas que, dans aucun cas, l'employé soit exposé à perdre les sommes qu'il a dû laisser entre les mains de son patron. C'est dans ce but que l'article 36 dispose que les retenues opérées sur le salaire, en vue du cautionnement, sur la rémunération de l'employé, ne peuvent, *malgré toute convention contraire*, excéder une dixième de chaque paie.

Les fonds provenant de ces retenues ne doivent pas rester entre les mains du patron, ils sont confiés à un tiers désigné par les parties, et, au cas où elles ne réussiraient pas à s'entendre, par le juge de paix. Toutefois, il peut être stipulé que l'employeur conservera le dépôt de ces fonds par devers lui, tant qu'ils n'auront pas atteint la rémunération de un mois de travail de l'employé ; au-dessus de ce chiffre, il est obligé de se dessaisir du dépôt, s'il le détient.

Conditions du Travail

A d'autres points de vue, le projet gouvernemen-

tal montre le souci d'assurer la liberté de l'employé dans l'exécution du travail, et il formule une disposition (art. 40) destinée à protéger contre toute entrave le droit pour l'ouvrier de travailler. Or, il n'est pas rare, à l'époque contemporaine, que l'ouvrier ne soit pas propriétaire des outils et des moyens de production, indispensables à l'exercice de son métier. C'est alors le patron qui les lui fournit ; le projet vient sanctionner cette obligation, en édictant que le patron ne pourra s'y dérober, et l'imposer à son employé par une clause captieuse du contrat. Toutefois la convention contraire est possible. Mais une clause voisine est prohibée c'est celle qui permettrait à l'employeur de fournir à un employé, dénué d'avances, les instruments indispensables pour son travail, à un prix supérieur à celui du marché : une pareille stipulation dissimulerait une véritable convention usuraire et permettrait de diminuer, par un moyen détourné, le salaire promis à l'employé. Il ne faut pas que la rédaction du contrat, en favorise une exécution qui serait manifestement déloyale.

Telles sont les principales dispositions du projet, destinées à mettre obstacle à toute pression de l'employeur sur le consentement de l'employé, lors de la conclusion du contrat de travail, en ce qui concerne les obligations de ce dernier.

CHAPITRE III

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL. LA QUESTION DU DÉLAI CONGÉ ET DES DOMMAGES-INTÉRÊTS

Les questions qui se rapportent à la rupture du contrat de travail, ne soulèvent pas moins de difficultés que celles qui concernent sa formation. Il s'agit, là encore, d'équilibrer les volontés des parties, d'éviter que l'une, celle de l'employé, soit l'objet d'une contrainte. Il faut qu'au point de vue de la rupture, comme lors de sa formation, le contrat ne contienne qu'un ensemble de conventions, librement consenties et conformes à la volonté des parties.

Il est évident que le contrat de travail, n'est pas et ne saurait être perpétuel. Même avant l'échéance du terme qui lui a été assigné, le contrat peut prendre fin par suite de circonstances imprévues ; il importe que la cessation ou la rupture se produise sans qu'aucune pression vienne dénaturer les effets juridiques sur lesquels comptait l'employé, et en l'absence desquels il n'aurait sûrement pas consenti à

traiter. Or la législation existante à cet égard est contenue dans l'article 1780 du Code civil, où une série de paragraphes, introduits par la loi du 27 décembre 1890, sont destinés à trancher certaines difficultés suscitées par la rupture du contrat.

On sait que le louage de services peut être conclu, soit pour une durée déterminée, auquel cas les parties sont liées jusqu'à la date fixée ; soit pour une durée indéterminée. La situation devient alors plus complexe, car les parties ne savent quand finira le contrat, et il dépend de l'un ou de l'autre des contractants de le rompre. Dans cette hypothèse, la jurisprudence et la doctrine s'accordent pour décider que chaque partie pourra se dégager, par un acte de volonté unilatéral, des obligations nées du contrat.

Il est regrettable qu'une convention, qui assure la vie d'un grand nombre de personnes, puisse être brisée aussi facilement. A la vérité, les ouvriers ont longtemps préféré le contrat de travail à durée indéterminée, parce qu'il leur laissait une plus grande indépendance, et leur permettait de mieux profiter des occasions de gagner un salaire plus élevé. Ce point de vue est aujourd'hui complètement abandonné. Les ouvriers ont fait à leurs dépens l'expérience de l'instabilité perpétuelle des engagements, et, aujourd'hui, ils placent au rang de leurs revendications les plus chères, la fixation d'une durée

stable du contrat de travail. Ils demandent surtout à n'être pas mis à cet égard dans un état d'infériorité par rapport au patron. Il importe à leurs yeux, que ce contrat ne puisse prendre fin par la volonté de l'une des parties, que si celle-ci prévient l'autre un certain temps à l'avance. S'il est juste que le patron ne voit pas son employé lui échapper tout à coup, et qu'il jouisse d'un certain laps de temps pour lui trouver un remplaçant, il n'est pas moins équitable que l'ouvrier soit prévenu par son patron de la rupture du contrat de travail, de manière à chercher une situation ailleurs.

Ainsi se posent deux questions, dont la solution soulève de nombreux commentaires :

- 1° Celle du délai congé ;
- 2° Celle des dommages-intérêts en cas de renvoi injustifié.

Des restrictions importantes sont ici encore apportées à la volonté des contractants, car les ouvriers ne peuvent renoncer ni au délai congé, ni au droit de réclamer des dommages-intérêts, la jurisprudence admet même que les clauses du contrat de travail qui prévoient des dommages et intérêts dérisoires, en cas de renvoi, n'ont aucune valeur.

§ 1. — *Le délai congé*

L'usage est aujourd'hui très répandu, dans beaucoup de professions, que le patron et l'ouvrier se préviennent réciproquement un certain temps à l'avance de leur intention de rompre la convention qui les unit. La période de temps qui s'écoule entre la dénonciation du contrat et la cessation effective du travail, s'appelle délai congé, délai de prévenance ou encore préavis. Il ne doit être observé, bien entendu, que là où le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée.

C'est généralement par témoins, que le juge se procure la preuve de l'existence des usages en matière de délai congé. Souvent, d'ailleurs, cette preuve est inutile, car les conseils de prud'hommes qui statuent sur ces questions sont composés de gens de métier (1).

Cet usage est constaté dans certaines professions par des documents écrits, citons ; la convention intervenue en 1891 entre les chambres syndicales

1. Cf. Note. *Enquêtes et documents sur les usages en matière de délai congé*. Conseil supérieur du Travail, juin 1905.

Bienvenu Martin. *Du délai congé dans le Commerce et l'Industrie*. Thèse de Paris, 1906.

patronale et ouvrière de la blanchisserie de la Seine et de la Seine-et-Oise (1).

C'est là un progrès marqué sur l'ancien régime, où l'ouvrier engagé à vie, était lié à une profession qu'il ne pouvait abandonner et qu'il devait exercer pendant sa vie entière. Le législateur de 1804 voulut soustraire les salariés à l'oppression dans laquelle les avait maintenus l'ancien régime, de là l'idée importante, exprimée dans l'article 1780 : On ne peut engager ses services qu'à temps et pour une entreprise déterminée. Le législateur désire que la liberté d'action des individus reste entière.

Dès lors, l'obligation pour la partie qui rompt le contrat de prévenir l'autre ne s'impose que dans deux cas :

1^o Si le contrat stipule lui-même un délai de prévenance ;

2^o Si tel est l'usage de la profession ou de la région.

C'est l'application pure et simple de l'article 1160 aux termes duquel, on doit suppléer dans le contrat des clauses d'usage quoique non exprimées. Seulement, cet usage si conforme à la dignité de l'homme peut être supprimé par le contrat, et il était en effet fréquent, à une certaine époque, qu'une

1. *Code des Usages Professionnels. Mœurs et coutumes des métiers. Région de Paris.* Baillièrè et fils, 1901.

convention aussi contraire aux intérêts de l'ouvrier fût adoptée.

Avec le progrès des idées, avec la conscience de leur force qu'ont prise les ouvriers, la coutume s'est répandue de fixer un délai de prévenance, qui est de huit ou de quinze jours dans l'industrie, et d'un mois dans le commerce. La partie qui ne respecte pas ce délai de prévenance, est tenue de verser à l'autre une indemnité, qui est presque toujours représentée par le salaire qui aurait été payé pendant l'intervalle dont il s'agit.

Cette indemnité ne se fondait nullement sur un texte du Code civil, le législateur de 1804 avait sur ce point gardé le silence, seulement les tribunaux, saisis de nombreux procès relatifs à la rupture du contrat de travail, admirent que le principe de la liberté réciproque devait être tempéré par l'obligation pour la partie qui donne congé de respecter les délais d'usage, sous peine d'être tenue à des dommages intérêts.

Cette jurisprudence a reçu, par la suite, l'approbation du législateur qui, le 27 décembre 1890, a posé le principe que l'usage d'un délai congé existant dans une industrie, doit être respecté avec, comme sanction, la charge d'une indemnité. Il est admis toutefois que le droit à une indemnité est perdu lorsque le renvoi est motivé par une faute grave, et aussi quand il a lieu pendant la période d'essai.

La bienveillance que les tribunaux et les cours ont montré aux ouvriers a souvent déplu aux patrons, et nombreuses sont les conventions qui, dans certaines régions, modifient ou suppriment les usages relatifs au délai congé.

Cette pratique est dangereuse pour le monde des salariés, et a été l'objet de nombreuses protestations. On a cherché à soutenir qu'elle était nulle, comme prohibée par l'article 1780 § 4 qui interdit aux parties de renoncer à l'avance au droit de demander des dommages-intérêts. Mais la Cour a restitué à ce texte sa véritable portée, et elle estime que, s'il interdit aux parties de renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts, quand le contrat de travail vient à être résilié par la faute de l'une d'elles, il n'est nullement opposé à la suppression du délai congé.

En d'autres termes le délai congé n'est pas un droit strict et obligatoire, et la clause par laquelle les parties se réservent le droit de se congédier sans délai, s'est de plus en plus répandue dans la grande industrie, le départ de quelques ouvriers étant absolument indifférent aux patrons, qui sont toujours à même de les remplacer facilement, et de modifier la composition de leur personnel suivant l'importance de leur production (1).

1. Cassation, 28 mars 1895. D. 95. 1. 249. — 6 novembre

Les différents arrêts rendus par la Cour de cassation depuis la loi de 1890, aboutissent dans leur ensemble à former une théorie dont voici les traits dominants :

L'allocation de dommages-intérêts n'est pas obligatoire, même quand le délai congé n'a pas été observé dans une profession où cet usage existe. C'est à celui qui les réclame à justifier du préjudice dont il se prétend victime, car le texte énonce seulement que la résiliation *peut* donner lieu à une indemnité. C'est donc à celui qui subit la rupture du contrat de travail, à démontrer l'abus porté à son droit, tandis que celui qui a pris l'initiative de cette rupture n'a point à fournir les motifs qui justifient sa décision. C'est, d'après la Cour suprême, la conséquence de l'affichage du règlement d'atelier dans un endroit accessible à tous les ouvriers; cette publicité équivaut à l'acceptation par eux de toutes les clauses contenues dans ce règlement.

Cette jurisprudence si regrettable ne tarda pas à émouvoir le monde du travail.

Au début de 1903 (le 1^{er} avril) une enquête fut demandée par la Commission permanente du Conseil supérieur du Travail. Un questionnaire fut envoyé

1895. D. 96. 1. 286. — 9 juin 1896. D. 97. 1. 106. — 20 juin 1900. D. 1900. 1. 421.

Et la note publiée sur les usages en nature de délai congé par le Conseil supérieur du Travail en juin 1905.

dans ce but aux cent soixante-deux conseils de prud'hommes, et on leur demanda notamment s'ils étaient d'avis qu'il ne puisse être dérogé aux usages en matière de délai congé, par voie de règlement d'atelier. Cinquante d'entre eux répondirent affirmativement, quarante-cinq négativement. Parmi ces derniers figurent ceux de la région de Lille dont l'activité industrielle est considérable.

Cette enquête détermina la Commission permanente du Conseil supérieur du Travail à élaborer un projet contenant les dispositions suivantes :

1° L'obligation du délai congé est générale ;

2° Il n'y peut être dérogé par des conventions particulières ou par voie de règlement d'atelier, que s'il a été procédé, à un affichage de ces dérogations dans les salles de travail, et à un dépôt au greffe de la justice de paix quinze jours avant son entrée en vigueur ;

3° La rupture du contrat sans cause légitime peut donner ouverture à des dommages-intérêts, indépendants de ceux correspondants au salaire afférent au délai congé ;

4° La preuve des motifs légitimes incombe à la partie qui a rompu le contrat ;

5° L'indemnité due par le patron en cas de renvoi sans motif légitime ne peut être inférieure à une journée de salaire par chaque mois de service.

On reprocha à ce projet d'entrer en contradiction

avec les règles du droit commun en ce qu'il rejetait le fardeau de la preuve sur le défendeur, tandis que, en règle générale, elle doit incomber au demandeur. En outre, il aboutissait à introduire dans le Code civil une pénalité pécuniaire, alors que les amendes ne peuvent être fixées que par le Code pénal. D'autre part, ce projet n'était pas d'une impartialité absolue. L'allocation de dommages et intérêts n'était prévue qu'au profit de l'ouvrier.

A la vérité, la disposition contenue dans le paragraphe 5 semblait atténuer la rigueur des obligations imposées au patron : « Les délais ci-dessus fixés pourront être soit augmentés, soit réduits, soit supprimés pour une profession, une spécialité professionnelle ou un établissement déterminé, notamment en ce qui concerne les industries où l'usage du délai congé n'existait pas, tel que le bâtiment de la région parisienne, par des conventions particulières ou par voie de règlements d'atelier affichés dans les salles et déposés au greffe du conseil des prud'hommes ou de la justice de paix, quinze jours avant son entrée en vigueur. »

Cette disposition fut peu goûtée par les membres ouvriers et, lors de la discussion devant le Conseil supérieur du Travail, ils unirent leurs efforts pour la faire disparaître.

Cependant le texte arrêté par le Conseil supérieur du Travail est reproduit dans ses grandes lignes, par

le projet gouvernemental sur le contrat de travail. (art. 46 et 50, 52 à 55).

L'article 46 rend obligatoire l'observation du délai congé pour tout contrat de travail à durée indéterminée : « La partie qui prend l'initiative de la résolution doit prévenir l'autre partie, soit une semaine au moins à l'avance, s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un serviteur, soit un mois au moins s'il s'agit d'un employé proprement dit ou d'un ouvrier assimilé à un employé ».

Aux termes de l'article 47, les délais dont il s'agit « pourront être, à la requête des intéressés, réduits ou augmentés, pour une profession ou une spécialité déterminée, dans une localité ou une région déterminée, s'il est établi par une enquête que les délais ainsi réduits ou augmentés, sont conformes aux usages locaux ou répondent aux vues des patrons et des ouvriers ».

Cet article a donné lieu à de nombreuses critiques, et à de vives réclamations. L'industrie du bâtiment voulait s'exonérer de la règle du délai congé, par le motif que, dans cette profession, qui est sujette à des chômages fréquents, on est constamment obligé à avoir recours à des ouvriers auxiliaires, et, en ce qui les concerne, la durée du contrat ne peut pas être fixée. D'autre part, le travail dans les chantiers en plein air, peut être à tout instant interrompu par des intempéries : de là des obstacles à l'accomplis-

sement des obligations pécuniaires que comporterait le délai congé.

A un autre point de vue, il a été remarqué que les juges de paix, ne connaissant qu'exceptionnellement des questions industrielles ou commerciales, n'ont pas la compétence requise en cette matière.

En présence des difficultés auxquelles il se heurtait, le législateur n'a pu accepter toutes les propositions faites par le Conseil supérieur du Travail qui avait autorisé la suppression du délai congé. En effet, si l'on veut transformer l'institution du délai congé en une réalité il ne faut pas permettre que des dérogations à la règle générale par des conventions individuelles soient permises. Le patron, qui est désireux de se soustraire à la formalité du préavis, ne manquera pas de passer avec ses ouvriers des contrats de travail supprimant tout délai de prévenance. On objectera, sans doute, que l'ouvrier est le maître d'adhérer ou non à ces conventions ; dans ces conditions, il serait parfaitement libre de refuser d'entrer dans une usine où le patron lui refuserait le droit au préavis. Malheureusement, dans la pratique, l'ouvrier est obligé d'accepter du travail sans avoir le loisir de discuter les clauses qui lui sont imposées.

Nous avons parlé plus haut, du préjudice que pourrait subir l'ouvrier, dont le contrat était rompu par la volonté de son patron ; il se trouvait sans travail et devait employer plusieurs journées à en chercher.

Certains patrons accordent pourtant à leurs ouvriers le temps nécessaire pour trouver une nouvelle place, mais ce n'était là qu'une tolérance qui pouvait ne pas entrer dans certains ateliers. Le projet gouvernemental a tranché la question. La disposition contenue en l'article 48 facilite à l'ouvrier la possibilité de trouver un emploi pendant la période du délai congé : durant cette période, l'ouvrier disposera de deux heures au moins par jour dans ce but. Cette disposition était d'une nécessité absolue, car c'est pendant la journée, aux heures du travail seulement, que l'ouvrier peut rencontrer les patrons dans les usines où il ira offrir son travail. Lui refuser de quitter l'atelier avant sa journée terminée, c'est presque le mettre dans l'impossibilité matérielle de chercher une autre place avant son départ définitif de la maison dans laquelle il travaillait. Cette permission n'est, d'ailleurs, que la consécration d'un usage suivi dans la plupart des industries.

Mais cet article ne dit pas, si le patron devra payer ces deux heures aux employés à l'heure ; une source de conflits pourra surgir, car beaucoup de tribunaux l'interpréteront dans le sens de l'affirmative. L'ouvrier pourra-t-il disposer de ces deux heures quand bon lui semblera ? c'est à ce sujet que des critiques étaient faites par ceux qui demandaient que ces deux heures fussent déduites du salaire et que, chaque jour, elles devraient être prises, à la

même heure, dans l'intervalle des heures ordinaires du travail.

L'article 49 assimile au contrat de travail à durée indéterminée le contrat de travail à durée déterminée, qui serait l'objet d'un renouvellement certain. De plus l'article 34 décide qu'il ne sera pas possible d'abréger la durée du délai congé, et le même caractère illicite appartient à toute clause qui tendrait à le supprimer d'une manière plus ou moins absolue.

§ 2. — *Avantages du délai congé, et dommages-intérêts à défaut de son observation.*

Le délai congé est destiné à rendre de grands services, en régularisant les rapports entre employeur et employé et en leur permettant, après s'être librement engagés, de se séparer sans rancune. L'ouvrier n'étant plus effrayé par la perspective du lendemain, le nombre des grèves est appelé à diminuer et la production nationale augmentera dans de proportions sensibles.

C'est pourquoi le projet gouvernemental considère que l'une des facultés les plus essentielles pour l'ouvrier, est d'être indemnisé du préjudice que lui cause un renvoi injustifié par l'allocation de dommages-intérêts.

Aussi l'article 54 du projet gouvernemental décide-

t-il que les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts qui résulte de la loi. C'est là un des points sur lesquels on est revenu le plus dans la discussion, de sorte qu'aujourd'hui, il n'est plus exact de dire que chacune des parties est en droit de rompre son contrat, il faut ajouter que la rupture injustifiée du contrat expose celui qui en est responsable, à des dommages-intérêts.

En d'autres termes, on ne peut plus rompre le contrat de travail qu'à la condition de ne pas commettre d'injustice choquante, et tel est en effet le résultat que poursuivait le législateur de 1890 : il voulait éviter que le droit de rompre un contrat par une volonté unilatérale, ne fût trop fréquemment employé et qu'il ne fût exercé pour les motifs les plus futiles, comme le renvoi par un patron d'un ouvrier dont la figure ne lui plairait pas.

La restriction apportée à l'exercice du droit de rupture est des plus équitables, et, en définitive, il n'est plus vrai de dire, comme avant 1890, que chacune des parties a le droit de rompre librement le contrat de travail ; comment parler de la liberté de rompre, là où cette liberté est entravée par la crainte d'être exposé à une condamnation, à une indemnité, quand la rupture n'a été motivée par un grief acceptable ?

Ainsi ont été sensiblement réduits des procès

fort onéreux pour la classe ouvrière et de nature même à se retourner finalement contre elle. Il y a toutefois une difficulté à résoudre : les juges ont la faculté d'accorder au travailleur une indemnité correspondant au préjudice qui lui a été causé (art. 34) ; c'est en d'autres termes la conception que le congé trop brusquement donné constitue un abus du droit passible de dommages intérêts.

Mais comment calculer cette indemnité ? A cet égard, le projet gouvernemental (art. 35) distingue deux hypothèses : il est possible d'abord, que les parties ne se soient pas conformées, en ce qui concerne l'époque à laquelle le contrat doit cesser, aux usages de la profession, aux clauses de la convention ou enfin à la loi. Il y a là une faute, puisque le législateur défendait dans l'article 34 *in fine* d'insérer dans le contrat de travail des clauses tendant à abréger le délai congé (1). La partie qui viole ainsi la loi, l'usage, ou les clauses du contrat, commet une faute contractuelle, et elle est débitrice de dommages-intérêt proportionnés au préjudice qu'elle a causé ; elle expose l'autre partie à des risques de chômage, la compensation équitable de ces risques sera fournie par une indemnité.

Quant au calcul de cette indemnité il est facile de

1. Prohibition conforme au vœu adopté par le Conseil supérieur du Travail en juin 1905.

l'établir : le préjudice subi par l'ouvrier renvoyé avant le temps n'est autre que la privation de salaire, afférent à la période pendant laquelle il n'a pas eu l'occasion de trouver du travail. L'article 52 du projet gouvernemental est formel, en effet, pour décider que la partie qui n'a pas observé le délai « est tenue envers l'autre à des dommages-intérêts, égaux au délai qui devait être observé ».

Mais il est impossible, et c'est une deuxième hypothèse, que le contrat ait cessé, sans qu'il y ait eu aucune violation de la loi, de l'usage, ou des clauses de la convention. Il est certain qu'en pareille hypothèse aucune faute contractuelle ne saurait être relevée, et la jurisprudence décide, depuis, comme avant la loi du 27 décembre 1890, que la partie qui a souffert de la cessation du contrat, n'a droit à aucune indemnité. Il n'en est autrement, que si la cessation du contrat de travail, n'est pas le résultat d'un abus du droit (1).

Il est constant qu'avant 1890, il fallait que la partie qui avait congédié eut fait de son droit un usage

1. Sauzet. « Etude sur le nouvel article 1780. *Annales de Droit commercial*, p. 49 et 97. — Mongin. « Le droit de congé, dans le louage de services. *Revue critique*, p. 343, 1893. — Esmein. Note Sirey, 1898. 1. 21. — Planiol, note Dalloz, 1897. 1. 401 ; 98. 1. 329. — Pic. *Législation industrielle*, p. 857.

Cf. aussi : Cassation, 5 février 1872 et 17 mai 1887. S. 87. 1. 378.

illégitime pour que l'employé congédié pût obtenir des dommages-intérêts. La loi du 27 décembre 1890 a-t-elle voulu maintenir cette pratique antérieure ? Il est difficile de le dire, car le texte manque de clarté sur ce point, mais la jurisprudence a continué d'admettre les dommages-intérêts en cas d'abus du droit, seulement en laissant à la partie congédiée la charge d'établir la preuve, non seulement du préjudice subi, mais encore de l'abus du droit commis, l'abus du droit apparaissant notamment au cas où, dans le louage de service à durée indéterminée, l'employeur n'hésitait pas à se priver de la collaboration d'un auxiliaire, sans que celui-ci eût démérité, mais à une époque où l'employé était sur le point d'acquérir le droit à une retraite, en vue de laquelle il avait fait de nombreux versements.

Le projet gouvernemental (art. 53) accorde en pareil cas au tribunal le pouvoir d'apprécier s'il y a abus, et de procéder à une enquête sur les circonstances de la rupture. Les juges devront, d'ailleurs, dans tous les cas, demander à la partie qui a rompu le contrat, le motif de la rupture.

Cette liberté d'appréciation est précieuse, elle laisse au juge la possibilité de statuer en équité, de rechercher si, d'après les circonstances concomitantes à la formation du contrat et aussi d'après les faits postérieurs, il n'était pas dans l'intention des parties de donner au contrat de travail qui les unit

un caractère de permanence, en dépit du terme fixé par la convention. Toutes les fois qu'une intention plus ou moins nette a été manifestée de continuer le contrat, l'employeur ne peut y mettre fin, il doit le renouveler sous peine de dommages-intérêts, à moins qu'il n'invoque des motifs légitimes de sa décision.

De plus, d'après l'article 36 du projet gouvernemental, la notion de l'abus du droit en cette matière est nettement précisée, c'est ainsi que, pour la fixation de l'indemnité à allouer pour congédiement abusif, le juge doit tenir compte des usages, de la nature des services engagés, du temps écoulé, des retenues opérées, des versements effectués en vue d'une pension de retraite, et, en général, de toutes les circonstances qui peuvent déterminer l'existence, et l'étendue du préjudice causé.

Il était difficile au législateur de faire mieux et de préciser avec plus de soin, les éléments qui caractérisent un renvoi abusif, car les circonstances de nature à influencer sur l'opinion du juge sont ici très complexes.

L'article 35 reproduit d'ailleurs à cet égard, dans ses grandes lignes, l'article 1780 du Code civil, modifié par la loi de 1890. Seulement, la principale innovation consiste à avoir affirmé, d'une manière formelle, dans la préparation du texte nouveau, le droit aux dommages-intérêts, à raison de l'abus de la faculté de renvoi par l'employeur. Pour le législa-

teur de 1890, la distinction entre l'hypothèse de violation du délai congé et la rupture abusive n'apparaissait pas comme nettement délimitée ; il n'en est plus ainsi aujourd'hui, le texte du projet gouvernemental et les discussions qui l'ont préparé, ne sauraient laisser subsister aucun doute à cet égard. Le principe du droit aux dommages et intérêts une fois admis, il restait à se demander à qui le fardeau de la preuve devait incomber.

L'idée fondamentale, est que la rupture du contrat de travail, ne constitue un droit que si elle est fondée sur des motifs légitimes. De ce principe découlent des conséquences au point de vue de la preuve ; de droit commun, c'est au demandeur à établir le bien fondé de la prétention qu'il soumet à l'appréciation des juges.

Ici, au contraire, c'est au défendeur (car pratiquement le patron jouera la plupart du temps ce rôle) qu'incombe la charge de fournir la preuve. La jurisprudence aussi avait d'ailleurs admis sur l'article 1780, rédaction de 1890, que la preuve de l'abus devrait être établie, par celui qui introduisait une demande en justice, en d'autres termes par l'ouvrier. Mais il n'y a pas de situation plus difficile que celle du demandeur, car l'article 1780 confère formellement au patron le droit de renvoyer l'ouvrier, pourvu que ce ne soit pas au mépris de l'équité. Or, le patron usant de ce droit de renvoi, ne saurait être

présumé en faute, et l'ouvrier est dès lors très embarrassé pour démontrer que l'employeur a commis, en réalité, un acte abusif.

Il est vrai que, lors de la discussion qui a eu lieu à la séance du 7 mars 1908, à l'Association nationale pour la Protection des Travailleurs, on a affirmé qu'il était impossible d'exiger du patron, la preuve que le motif du renvoi se trouvait légitime ; on a allégué les difficultés de la preuve négative, consistant de la part du patron, à prouver qu'il n'a pas eu tort et qu'il n'a pas commis d'abus. En rejetant le fardeau de la preuve sur le patron, les juges, c'est-à-dire pratiquement les prud'hommes, seraient maîtres chez les patrons et dirigeraient en réalité leurs exploitations. On a ajouté que, avec la rédaction proposée, les ouvriers seraient fréquemment portés à réclamer des dommages-intérêts, puisque, le patron devant faire la preuve, l'obtention des dommages-intérêts est incontestablement facilitée. De là, une augmentation possible du nombre des procès, au détriment des intérêts bien entendus, non seulement du patron, mais même de la classe ouvrière (1).

Cependant le texte du projet gouvernemental fut défendu, à raison du principe qu'il contient, et qui consiste à interdire la rupture du contrat de travail,

1. *Le Contrat de Travail et le Code civil*, 1908, p. 207 et s., 213 et s.

si cette rupture équivaut à une injustice choquante. Finalement, l'Association nationale pour la Protection des Travailleurs se mit d'accord sur la rédaction suivante : « Les juges auront le droit et le devoir, de rechercher dans les faits et les circonstances de la cause, si la rupture est contraire à l'équité. » De cette manière, les intérêts opposés semblent se concilier. C'est bien à la partie qui a rompu le contrat qu'il appartient de faire connaître les raisons qui l'ont poussée à agir, mais le tribunal a la latitude d'ouvrir une enquête sur les motifs allégués et de déclarer que le refus de les faire connaître constitue, contre la partie qui s'y refuse, une présomption de l'abus commis. De sorte que le texte adopté par l'Association nationale des Travailleurs complétait, de la manière suivante, l'article 1780 § 5 du Code civil :

1^o La résiliation du contrat de travail, par la volonté d'un seul des contractants, peut donner lieu à des dommages-intérêts ;

2^o Les juges auront le droit et le devoir de chercher dans les faits et les circonstances de la cause, si la rupture est contraire à l'équité.

3^o Le refus par celle des parties qui a rompu le contrat de faire connaître les motifs du congé constituera contre elle, une présomption de l'abus commis (1).

1. *Le Contrat de Travail et le Code civil*, 1908, p. 229.

CONCLUSION

Il nous paraît désirable, que le législateur vote au plus vite, une loi sur le contrat de travail ; cette loi réaliserait un progrès considérable dans les rapports entre employeurs et employés : certainement elle ne redresserait pas les inégalités actuellement existantes, mais réprimerait seulement quelques-unes de celles qui, dans le domaine contractuel, ont pour origine l'abus par un individu de l'état de faiblesse de son semblable.

La Commission parlementaire de la Chambre des députés a, sans doute, été animée d'une louable intention lorsqu'elle a réduit à sept, le nombre des articles du projet actuel, mais cette réglementation est insuffisante, elle ne tient pas assez largement compte des intérêts qu'il est urgent de protéger ; et à ce point de vue, le texte arrêté par le gouvernement, beaucoup plus minutieux dans les détails et plus soucieux du but à atteindre, lui est infiniment supérieur. Il importe qu'une législation complète soit édictée le plus tôt possible, sur des rapports juridi-

ques aussi fréquents que ceux qui naissent du contrat de travail, non seulement pour améliorer le sort des ouvriers, mais encore pour atténuer l'antagonisme des classes.

Le contrat de travail est celui par lequel l'homme loue sa capacité productrice, l'unique capital dont souvent il dispose, pour se procurer les moyens de l'entretenir et de le conserver : est-il besoin de démontrer l'urgence d'assurer légalement dans un tel contrat le respect d'une équité plus stricte, de proscrire plus rigoureusement les clauses léonines.

On a vivement reproché, au projet du contrat de travail présenté par le gouvernement d'apporter de grandes restrictions à la liberté des contractants : « Le bien-être des ouvriers a cependant augmenté, affirme-t-on. »

Mais les lois nouvelles subissent l'impulsion de la doctrine qui réagit contre un individualisme trop absolu. Cette doctrine conduira de plus en plus, non pas à abandonner, mais à restreindre l'autonomie de la volonté, à ne tenir compte de ses manifestations dans l'ordre juridique, que tout autant qu'elles n'emporteront pas de conséquences sociales funestes, et, comme telles, incompatibles avec les conceptions que l'on cherche à faire prédominer, spécialement cette autonomie est à prescrire lorsque, avec elle, le contrat aboutirait à consacrer, au détriment

du plus faible, un dommage que l'on sent immoral et inacceptable.

Il peut sembler étrange qu'au nom des principes de liberté, consacrés en 1789, le législateur édicte sans cesse des lois qui paraissent restreindre cette liberté. Mais, en vérité, si paradoxal que cette affirmation puisse sembler, il n'en est pas moins vrai que, dans bien des cas, ces lois sont indispensables.

Des innovations ont été rendues nécessaires par les transformations continuelles que la concentration des entreprises a amenées, dans les relations entre employeurs et employés, par une révolution complète dans les procédés de fabrication et une modification radicale de l'ancienne organisation économique de la société.

Le législateur ne doit pas, dans les relations du travail et du capital, rester spectateur impassible; son rôle, bien que très délicat, n'en est pas moins très important, et, sans être partisan d'une réglementation à outrance, nous pouvons adopter une solution moyenne « capable d'endiguer de graves abus, d'atténuer l'antagonisme des classes, d'entraver le développement de doctrines révolutionnaires et anarchistes ». Cette intervention du législateur « n'a pas empêché à l'étranger ni le rapide accroissement de la richesse, ni l'action libre et féconde de l'esprit d'initiative, au nom duquel on a si souvent combattu

et empêché en France l'intervention du législateur, sans qu'il paraisse en rien qu'on ait réussi par là à développer chez nous cette précieuse qualité » (1).

Certes, nous ne voulons en rien annihiler la liberté des employés ; il y a des circonstances dans lesquelles elle peut, sans inconvénient, être astreinte à une réglementation, comme lorsqu'il s'agit de se conformer aux lois sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs, mais, en dehors de ces hypothèses exceptionnelles, la liberté des employés doit rester entière en face des employeurs, et, s'ils sont par eux mêmes incapables de défendre leurs droits, le législateur, dont la mission essentielle est de protéger les faibles, a le devoir d'intervenir en leur faveur, et de promulguer des lois qui rétablissent l'égalité et protègent leurs intérêts.

Malgré les nombreuses critiques qui lui ont été faites, le projet présenté par le gouvernement réalisera un progrès sensible dans les rapports entre patrons et ouvriers, surtout si la Chambre et le Sénat consentent à l'adopter dans son intégralité.

L'introduction dans la loi du principe posé par l'article 11 est un fait capital.

Le vote de cette réforme marquerait une étape importante dans le mouvement qui entraîne aujourd'hui

1. M. Brocart. *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*... Rapport précité, année 1906, p. 428.

d'hui les peuples vers une conception plus sociale du droit, jusqu'ici trop individualiste.

Il apparaît indispensable d'abandonner la conception trop égoïste du droit, qui a dominé tout le siècle dernier. A l'encontre des principes qui ont trouvé leur expression dans le Code civil se manifeste « la nécessité de tenir compte davantage des conséquences sociales des droits individuels » (1), non pas qu'il soit question de renoncer à la liberté, ce qui serait la plus criminelle et la plus chimérique des entreprises, mais parce qu'au contraire il est urgent d'assurer l'exercice de cette liberté plus réel pour le grand nombre.

Or, l'un des meilleurs moyens de l'organiser, c'est quelquefois de la réglementer et d'empêcher les employeurs de profiter, sous le couvert de la liberté des conventions, de la supériorité trop marquée que leur donnent leur situation pécuniaire, les avances dont ils disposent, et qui leur permettent d'attendre plus ou moins longtemps, en vue d'arriver finalement à imposer aux employés des conditions incompatibles soit avec la dignité de l'homme, soit avec la satisfaction des besoins les plus essentiels à l'existence.

Certes, de nombreuses protestations se sont éle-

1. M. Tissier. *Le Code civil et les classes ouvrières. Liore du Centenaire*, t. I, p. 73.

vées contre l'introduction du principe posé en l'article 11, et il est vraisemblable qu'on ne parviendra pas à faire accepter d'emblée au législateur français, une formule aussi compréhensive que celle devant laquelle n'a pas reculé le législateur allemand.

Cependant qu'on ne s'effraie pas de l'introduction de ce principe, et qu'on ne fasse pas ressortir d'imaginaires inconvénients, car c'est le propre de toute législation nouvelle, émancipatrice de l'individu ou protectrice des opprimés, de soulever toujours de nombreuses discussions et d'après réclamations pendant la période première de sa mise en œuvre.

L'idéal qu'il s'agit de consacrer en quelques règles précises, n'est plus celui de la réglementation intégrale ni la suppression irréalisable de toute concurrence, mais bien au contraire celui de la limitation de la concurrence, par l'organisation plus équitable des rapports du capital et du travail ; il faut éviter à tout prix l'antagonisme et la lutte des classes et des individus, car les révolutions puisent leurs forces dans le refus de réaliser, en temps utile, les réformes indispensables sur ce terrain ; les doctrines les plus opposées doivent se concilier et accepter les modifications, que l'œuvre du temps impose à la législation existante.

*Projet de loi présenté à la Chambre des députés par
le Président du Conseil, Garde des Sceaux, Minis-
tre de la Justice et par le Ministre du Commerce,
de l'Industrie et du Travail.*

(2 juillet 1906)

TITRE I

Formation du Contrat de Travail

ARTICLE PREMIER. — Le contrat de travail est le contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour une autre qui s'oblige à lui payer un salaire calculé, soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la qualité ou de la quantité de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre l'employeur et l'employé.

Ne sont pas soumis aux dispositions du présent titre les contrats passés par les personnes qui offrent leur travail, non à un ou plusieurs employeurs déterminés, mais au public.

ART. 2. — Le fait que l'employé fournit la matière en même temps que le travail n'empêche pas la convention d'être un contrat de travail, pourvu que la matière puisse être considérée comme l'accessoire du travail.

ART. 3. — Le contrat de travail est dit « contrat individuel » lorsqu'il se forme entre un employeur unique et un employé unique.

ART. 4. — Le contrat est dit « contrat d'équipe » lorsqu'il se

forme entre un employeur et une collectivité d'employés ou les représentants de celle-ci.

ART. 5. — Lorsque les employés, engagés dans les conditions définies à l'article 1^{er}, doivent, en vue de l'exécution des travaux convenus, organiser ou conduire des groupes ou brigades, ils sont de plein droit présumés agir à titre de mandataires du chef de l'entreprise, dans leurs rapports avec les employés faisant partie de ces groupes ou brigades.

Nulle preuve n'est admise contre cette présomption.

ART. 6. — Le contrat de travail est soumis, quant à sa formation, aux règles de droit commun, sous réserve des dispositions ci-après.

ART. 7. — On ne peut engager son travail qu'à temps ou pour une entreprise déterminée.

ART. 8. — En matière de contrat de travail la preuve testimoniale est toujours admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.

ART. 9. — Soit que le contrat de travail ait été constaté par écrit, soit qu'il ait été conclu verbalement, ou qu'il résulte seulement du fait, par l'employé, d'avoir, avec le consentement de l'employeur ou de son délégué, participé aux travaux du chantier ou de l'atelier, les parties sont censées, pour toutes les conditions non prévues expressément au contrat, s'être référées, à défaut de règlement d'atelier ou de convention collective, aux usages des lieux et de la profession.

ART. 10. — Les conditions que l'employeur aura insérées dans un règlement d'atelier ou de travail ne seront réputées acceptées par l'employé qui conclut le contrat de travail que si

elles ont été régulièrement publiées, dans la forme prévue aux articles 26 et 27 du titre III ci-après, et si l'employeur établit qu'elles ont été portées à la connaissance personnelle de l'employé.

Les modifications apportées aux conditions du contrat de travail par voie de règlement d'atelier ou de travail ne sont réputées, acceptées par l'employé, que sous les conditions indiquées au paragraphe précédent.

ART. 11. — Doit être considérée comme illicite toute clause du contrat de travail par laquelle l'une des parties a abusé du besoin, de la légèreté ou de l'inexpérience de l'autre pour lui imposer des conditions en désaccord flagrant soit avec les conditions habituelles de la profession ou de la région, soit avec la valeur ou l'importance des services engagés.

TITRE II

Des conditions collectives relatives aux conditions du travail

ART. 12. — Préalablement à la formation du contrat individuel de travail, des conventions collectives de travail peuvent être conclues entre un ou plusieurs employeurs et un syndicat ou groupement d'employés, ou entre les représentants des uns et des autres spécialement mandatés à cet effet, soit dans la forme prévue par les statuts des syndicats, soit par tout autre procédé.

Ces conventions collectives déterminent certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels qui seront

conclus entre les personnes qui peuvent exiger l'application des clauses inscrites dans ces conventions.

Les employeurs peuvent s'engager à appliquer la convention pendant sa durée de validité, soit à des catégories déterminées de leur personnel soit, seulement aux employés ayant pris part à la négociation directement ou par mandataires.

Les employés peuvent s'engager à respecter la convention, soit chez les seuls employeurs signataires ou dans tout contrat passé pendant la durée de la convention avec un employeur quelconque dans une région déterminée.

ART. 13. — La convention collective, relative aux conditions du travail, doit être écrite ; elle sera déposée, à peine de nullité, au secrétariat du conseil des prud'hommes, au greffe de la justice de paix du lieu où elle a été passée.

Communication devra en être donnée gratuitement à tout requérant.

Des copies certifiées pourront en être délivrées aux intéressés sur leur requête et à leurs frais.

Le dépôt aura lieu aux soins de la partie la plus diligente, à frais communs.

Un décret fixera les émoluments des greffiers, le mode de communication des contrats et le mode de recouvrement des frais et honoraires.

ART. 14. — La convention collective ne pourra être conclue pour une durée supérieure à cinq ans.

A défaut de stipulation déterminant la durée de la validité de la convention collective, cette convention sera considérée comme liant les parties pour une période d'un an.

La convention collective qui n'a pas été dénoncée dans les délais prévus par les parties, ou, à défaut de ces délais, avant son expiration, sera prorogée pour une nouvelle période égale à la précédente.

ART. 15. — Sont, à défaut de stipulation contraire expressément énoncée dans les statuts des syndicats ou dans la convention collective elle-même, considérés comme soumis aux obligations résultant de cette convention collective les employés et les employeurs qui sont, au moment où la convention est passée, membres du syndicat ou de la collectivité partie à la convention ou qui postérieurement adhèrent au syndicat ou à la convention.

ART. 16. — Lorsqu'un contrat de travail intervient entre un employeur et un employé qui doivent, aux termes de l'article précédent, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire aux rapports nés du contrat de travail.

ART. 17. — Lorsqu'une seule des parties au contrat de travail doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective, ces clauses ne s'appliqueront aux rapports nés du contrat de travail qu'à défaut de stipulations contraires.

Mais, en ce cas, la partie liée par une convention collective, qui l'oblige même à l'égard de personnes qui n'ont pas été parties à cette convention (art. 12 §§ 3 et 4), et qui aurait accepté, à l'égard de ces personnes, des conditions con-

traire aux règles déterminées en cette convention, peut être civilement actionnée à raison de l'inexécution des obligations par elle assumées.

ART. 18. — Lorsqu'il n'existe qu'une seule convention collective relative aux conditions du travail pour la profession ou la région et que cette convention collective a été déposée au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix conformément à l'article 13, les employeurs et employés seront, jusqu'à preuve contraire, et pendant la durée de la convention collective, présumés avoir accepté, pour le règlement des rapports nés des contrats de travail intervenus entre eux, les règles posées dans la convention collective.

ART. 19. — Les obligations assumées par les syndicats qui interviennent dans une convention collective relative aux conditions du travail sont déterminées par la convention collective.

ART. 20. — Les syndicats qui sont intervenus comme partie à la convention collective, relative aux conditions du travail, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention collective en leur faveur ou en faveur de leurs membres, avec leur consentement.

Ils peuvent spécialement agir pour obtenir l'exécution de la convention ou des dommages et intérêts en cas d'inexécution, soit contre les parties, individus ou syndicats avec lesquels ils ont passé la convention collective, soit contre ceux de leurs membres qui n'auraient pas respecté les règles posées par la convention collective.

Lorsque la convention collective est intervenue entre un

syndicat ou une collectivité d'employés et plusieurs employeurs, chacun de ces employeurs et chacun des membres de ce syndicat et de la collectivité ouvrière pourra également agir pour obtenir, à son profit, l'exécution ou des dommages et intérêts contre ceux qui, ayant contracté avec lui, ne respecteraient pas les obligations résultant pour eux de la convention collective.

ART. 21. — Les dispositions du présent titre peuvent être invoquées par tous ceux que peut lier un contrat de travail.

TITRE III

Des règlements d'atelier

ART. 22. — Dans les entreprises industrielles et commerciales, même dans celles de l'Etat, des départements et des communes, où ils existe des règlements d'atelier, ces règlements sont régis par les dispositions du présent titre.

ART. 23. — Le règlement d'atelier doit indiquer dans la mesure que comporte la nature de l'entreprise :

1° La manière dont le salaire est déterminé et notamment si l'employé est rétribué à l'heure, à la journée, à la tâche ou à l'entreprise ;

2° Lorsque l'employé est rétribué à la tâche ou à l'entreprise, le mode de mesurage et de contrôle ;

3° Les époques de paiement des salaires ;

4° Si les employés ne séjournent dans les locaux de l'entreprise que pour y prendre des matières premières, ou y remettre

le produit de leur travail, l'indication des jours et heures où les locaux leur seront accessibles.

ART. 24. — Là où l'entreprise le comporte, le règlement d'atelier doit encore indiquer :

1° Les droits et les devoirs du personnel de surveillance, le recours ouvert aux ouvriers en cas de plaintes ou difficultés relatives au personnel ;

2° Les fournitures qui sont faites à l'ouvrier à charge d'imputation sur le salaire ;

3° La durée du délai congé.

4° S'il existe des pénalités ou amendes, la nature des pénalités, le taux des amendes et l'emploi qui en est fait.

ART. 25. — Le règlement d'atelier pourra comporter en outre toutes prescriptions visant l'hygiène, la sécurité, la moralité et les convenances.

ART. 26. — Avant d'entrer en vigueur, tout règlement nouveau ou toute modification à un règlement ancien doit être porté à la connaissance des employés par voie d'affiche.

Pendant huit jours au moins à partir de l'affichage, le chef d'entreprise tient à la disposition de ces employés un registre ou cahier où ceux-ci peuvent, soit individuellement, soit par délégués, consigner les observations qu'ils auraient à présenter.

Les dispositions ci-dessus ne font point obstacle aux lois qui prévoient pour certains cas spéciaux des délais plus étendus.

Pendant le même délai de huit jours au moins, les employés peuvent adresser individuellement et par écrit leurs observa-

tions au président du conseil de prud'hommes, ou, à défaut, au juge de paix. Le président du conseil de prud'hommes, ou le juge de paix transmet ces observations au chef d'entreprise dans les trois jours de la réception, sans indiquer les noms des signataires.

Après une deuxième période de huit jours, le règlement nouveau ou le règlement modifié fait l'objet d'un deuxième affichage avec la mention « observations vues ». Il entre ensuite en vigueur à l'expiration d'un délai au moins égal au délai congé en usage dans la profession et qui ne peut être inférieur à huit jours francs. Le chef d'entreprise a la faculté de prolonger ce délai ; lorsqu'il est fait usage de cette faculté, le projet affiché doit mentionner la date de l'entrée en vigueur.

Toutefois si le nouveau règlement ou le règlement modifié comporte, par application de l'article 25 ci-dessus des dispositions spéciales concernant l'hygiène, la sécurité, la moralité et les convenances, ces dispositions entrent en vigueur dès le jour de l'affichage et ne sont pas soumises aux formalités prévues par les articles 26 et 27.

ART. 27. — Tout règlement nouveau ou tout règlement modifié doit, à peine de nullité, porter l'attestation, dûment signée par le chef d'entreprise, de la consultation régulière des employés, dans la forme prévue à l'article précédent.

ART. 28. — L'ancien règlement où les usages antérieurs subsistent jusqu'à la mise en vigueur, dans les conditions prévues aux articles 26 et 27 ci-dessus, du nouveau règlement ou du règlement modifié.

ART. 29. — Les règlements faits conformément aux présen-

tes dispositions lient les parties pour toute la durée de l'engagement ; tant dans les dispositions obligatoires prévues ci-dessus que dans les dispositions facultatives qui y seraient jointes en vue d'établir les conditions du contrat du travail.

ART. 30. — Le règlement est, et reste affiché dans les locaux de l'entreprise à un endroit apparent.

Tout employé a le droit d'en prendre copie.

ART. 31. — *Dispositions transitoires.* — Les chefs d'entreprise auront un délai de six mois, à dater de la promulgation de la présente loi, pour modifier leurs règlements d'atelier conformément aux dispositions qui précèdent.

Les règlements actuellement en vigueur resteront en vigueur pour toutes les prescriptions qui ne sont pas contraires aux dispositions du présent titre.

TITRE IV

Effets du contrat de travail

ART. 32. — Le contrat de travail produit les effets déterminés par les conventions des parties, dans la mesure où ces conventions ne sont contraires ni à l'ordre public et aux bonnes mœurs, ni aux lois, spécialement aux lois qui réglementent les conditions du travail et sa rémunération.

SECTION I

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

§ 1. — *Rémunération du travail*

ART. 33. — Lorsque la rémunération du travail dépend de mesures, pesées, opérations, vérifications quelconques, ayant pour but de déterminer la quantité et la qualité de l'ouvrage, les employés ont toujours le droit, malgré toute convention contraire, de contrôler ces opérations personnellement ou par délégués.

Les données prévues par les contrats qui pourraient être nécessaires au calcul des salaires fixés par contrat individuel ou convention collective sont soumises aux mêmes règles.

ART. 34. — Lorsque l'employé payé à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise est maintenu à la disposition de l'employeur sur le lieu du travail, à son domicile ou ailleurs, et mis dans l'impossibilité de travailler par le fait de l'employeur, il a droit à une indemnité correspondant au préjudice qui lui a été causé. Toute convention contraire est nulle.

ART. 35. — Lorsque l'employé a droit à une part des bénéfices déterminés par le contrat, l'employeur est tenu, malgré toute convention contraire, de fournir à l'employé ou à un tiers agréé par les parties les données nécessaires pour contrôler le calcul de cette part.

ART. 36. — Les retenues faites à titre de cautionnement ou

de garantie sur la rémunération de l'employé ne peuvent, malgré toute convention contraire, excéder un dixième (1/10) de chaque paie. Elles doivent être déposées, sous la responsabilité de l'employeur, entre les mains d'un tiers désigné par les parties, ou, en cas de désaccord, par le juge de paix. Toutefois, il peut être stipulé que l'employeur les conservera, tant que leur total n'aura pas atteint la rémunération d'un mois de travail.

ART. 37. — Les créances des employés pour la rémunération de leur travail sont privilégiées, pour une durée de six mois, au rang déterminé par l'article 2104 § 4 du Code civil. Ce privilège s'étend à l'année échue et à l'année courante s'il s'agit de gens de service.

Est abrogé, en ce qu'il a de contraire au présent article, l'article 549 du Code de commerce.

ART. 38. — Le paiement fait par l'employeur à l'employé mineur, de la rémunération qui lui est due, est valable si le père ou le tuteur de l'employé n'y a pas mis préalablement opposition.

En cas d'opposition par lettre recommandée, ou par voie extrajudiciaire, le juge de paix peut, soit d'office, soit sur simple réquisition d'un parent ou d'un ami, et après avoir entendu le père ou le tuteur, autoriser le mineur à recevoir tout ou partie de la rémunération de son travail.

ART. 39. — Dans tous les cas où l'employé n'est pas occupé à titre purement passager, il appartient aux tribunaux d'apprécier si, et dans quelle mesure, le salaire est dû, en cas d'interruption momentanée résultant d'un cas de force majeure. Pour cette appréciation il est tenu compte du délai prévu pour donner congé, ainsi que de la durée des services déjà rendus.

§ 2. — *Conditions du travail*

ART. 40. — A moins de convention ou d'usage contraire, l'employeur doit mettre à la disposition de l'employé les collaborateurs, instruments et matières nécessaires à l'accomplissement de son travail. Si l'employeur les fournit moyennant paiement, il ne peut, malgré toute convention contraire, le faire à un prix supérieur à celui du marché.

L'employeur n'a, en aucun cas, le droit de retenir les objets ou instruments servant au travail, qui appartiennent à l'employé. Il en est responsable sous les conditions du droit commun. Toute convention contraire est nulle.

ART. 41. — L'employeur est tenu de veiller à ce que les conditions d'exécution du travail ne portent atteinte ni à la santé, ni à la sécurité, ni à la moralité de l'employé. Il doit lui laisser le temps nécessaire pour l'accomplissement de ses devoirs civiques et de famille.

Lorsque l'employeur loge et nourrit l'employé, il doit le faire dans des conditions qui ne portent atteinte ni à sa moralité, ni à sa santé. Il doit, en outre, et malgré toute convention contraire lui assurer à ses frais les premiers soins médicaux, en cas de blessure ou de maladie survenue à son service, sans préjudice des obligations qui peuvent lui incomber en vertu des règles spéciales sur la responsabilité.

Ces obligations sont interprétées plus ou moins rigoureusement suivant les circonstances, et notamment en considération de l'âge de l'employé et de la durée de ses services.

SECTION II

OBLIGATION DE L'EMPLOYÉ

ART. 42. — Pendant l'exécution du contrat, l'employé est tenu :

1° D'accomplir sa tâche avec soin en se conformant aux ordres et instructions de l'employeur et de ses représentants ;
2° De respecter les convenances et les bonnes mœurs ; 3° D'éviter tout ce qui pourrait compromettre sa sécurité, celle de ses collaborateurs et celle des tiers.

Il doit restituer en bon état à l'employeur les matières premières non utilisées ainsi que les instruments ou objets quelconques qui lui ont été confiés. Toutefois, il n'est tenu compte ni des détériorations et de l'usure dues à l'usage normal de ces objets, ni du cas fortuit et de la force majeure.

ART. 43. — L'employé ne peut se faire remplacer dans l'exécution de son travail que s'il y est autorisé par le contrat ou par l'usage. Dans ce cas le remplaçant doit être, expressément ou tacitement agréé par l'employeur. A moins de convention contraire, le remplaçant est entièrement substitué au remplacé dans le contrat ; il a une action directe contre l'employeur et l'employeur contre lui. Le remplacé est dégagé de toute responsabilité, quant au choix ou aux fautes du remplaçant.

TITRE V

Cessation et rupture du contrat de travail

ART. 44. — Les obligations résultant du contrat de travail prennent fin, soit dans les conditions prévues par les parties, telles que l'expiration de la durée convenue, l'achèvement de l'ouvrage, soit par la force majeure, soit par la volonté des contractants dans les conditions ci-après.

ART. 45. — Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties contractantes.

ART. 46. — Toutefois, sauf dans les cas prévus ci-après, la partie qui prend l'initiative de la résolution doit prévenir l'autre partie, soit une semaine au moins à l'avance, s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un serviteur, soit un mois au moins, s'il s'agit d'un employé proprement dit ou d'un ouvrier assimilé à un employé.

ART. 47. — Les délais prévus à l'article précédent pourront être, à la requête des intéressés, réduits ou augmentés, pour une profession ou une spécialité déterminées, dans une localité ou une région déterminées, s'il est établi par une enquête que les délais ainsi réduits ou augmentés sont conformes aux usages locaux, ou répondent aux vues des patrons et des ouvriers.

La requête des intéressés sera adressée au juge de paix. L'enquête sera faite par un comité constitué et fonctionnant

conformément à la procédure établie par les articles 2, 3, 4, 5 et 6 de la loi du 27 décembre 1892.

ART. 48. — Pendant la période de délai congé, l'ouvrier disposera de deux heures au moins par jour pour chercher du travail.

ART. 49. — Le renouvellement continu du contrat de travail à durée déterminée soumet les parties à l'obligation du délai congé dans les limites des dispositions de la présente loi.

ART. 50. — L'obligation du délai congé n'est pas applicable au cas, où le louage de services serait résilié avant l'expiration d'une période égale à une quinzaine, s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un serviteur, à un mois s'il s'agit d'un employé proprement dit. Elle ne s'applique pas, en outre, lorsque la résiliation résulte d'un cas de force majeure ou d'une faute grave.

ART. 51. — Les modifications apportées au contrat individuel de travail pendant son exécution par un règlement d'atelier qui n'aurait pas été accepté expressément par les employés ou appliqué sans protestation de leur part pendant une durée égale à celle du délai congé, sont pour les employés une cause légitime de rupture.

ART. 52. — La partie qui n'a pas observé le délai visé par les dispositions précédentes est tenue envers l'autre partie à des dommages-intérêts égaux au délai qui devait être observé.

ART. 53. — Ces dommages ne se confondent pas avec ceux auxquels peut donner lieu, en outre, la résolution abusive du contrat par la volonté d'une des parties contractantes, le tribunal, pour apprécier s'il y a abus, pourra faire une enquête sur

les circonstances de la rupture. Il devra, en tout cas, demander à la partie qui a rompu le contrat les motifs de la rupture.

ART. 54. — Pour la fixation de l'indemnité allouée, dans ce dernier cas, il est tenu compte des usages, de la nature des services engagés, du temps écoulé, des retenues opérées et des versements effectués en vue d'une pension de retraite, et, en général, de toutes les circonstances qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé.

Les parties ne peuvent renoncer à l'avance, au droit éventuel de demander des dommages-intérêts, en vertu des dispositions du présent article.

ART. 55. — Les contestations auxquelles pourra donner lieu l'application des paragraphes précédents, lorsqu'elles seront portées devant les tribunaux civils et devant les Cours d'appel, seront instruites comme affaires sommaires, et jugées d'urgence.

ART. 56. — La grève est, sauf manifestation contraire de la volonté de l'une ou de l'autre partie, une suspension du contrat de travail.

Le refus par l'une des parties de recourir à la procédure de conciliation ou à l'arbitrage dans les formes instituées par les lois spéciales sera considéré comme une rupture du contrat du fait de cette partie.

Dans les services publics et dans les établissements industriels de l'Etat dont le fonctionnement ne saurait être interrompu sans compromettre les intérêts de la défense nationale, la grève, ou cessation concertée du travail, est *ipso facto* une rupture du contrat de travail.

*Projet de la Commission du Travail
de la Chambre des députés*

ARTICLE PREMIER. — Le chapitre III du titre VIII, Livre III du Code civil est ainsi modifié :

CHAPITRE III

ART. 1779. — Il y a deux espèces principales de louage d'ouvrage :

- 1° Le contrat de travail ;
- 2° Le contrat d'industrie.

Le contrat de travail est le contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour un autre qui s'oblige à lui payer un salaire calculé, soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la qualité ou de la quantité de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre l'employeur et l'employé.

Le contrat d'industrie est le contrat passé par les personnes qui offrent leur travail, non à un ou plusieurs employeurs déterminés, mais au public.

Le fait que la matière est fournie en même temps que le travail n'empêche pas la convention d'être un contrat de travail, pourvu que la matière puisse être considérée comme l'accessoire du travail.

SECTION I

DU CONTRAT DE TRAVAIL

ART. 1780 et 1781. — Voir ci-dessous.

SECTION II

DU CONTRAT D'INDUSTRIE

§ 1. — Des voituriers par terre et par eau (art. 1782 à 1786).

§ 2. — Des devis et des marchés (art. 1787 à 1799).

ART. 2. — L'article 1341 du Code civil est complété ainsi qu'il suit :

En matière de contrat de travail, la preuve testimoniale est toujours admise ; à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.

ART. 3. — L'article 387 du Code civil est complété comme suit :

Le paiement fait par l'employeur à l'employé mineur de la rémunération qui lui est due, est valable si le père ou le tuteur de l'employé n'y a pas mis préalablement opposition. En cas d'opposition par lettre recommandée, ou par voie extrajudiciaire, le juge de paix peut, soit d'office, soit sur simple réquisition d'un parent ou d'un tiers, et après avoir entendu le père ou le tuteur, autoriser le mineur à recevoir tout ou partie de la rémunération de son travail.

ART. 4. — L'article 1313 du Code civil est complété ainsi qu'il suit :

Le contrat de travail peut être rescindé avec allocation de dommages-intérêts, lorsque ses conditions sont en désaccord flagrant, avec les conditions habituelles de la profession de la région, soit avec la valeur ou l'importance des prestations fournies.

ART. 5. — L'article 1780 § 3 du Code civil est complété ainsi qu'il suit :

La charge de la preuve des justes motifs de renvoi incombe à celle des parties qui a rompu le contrat.

ART. 6. — L'article 1781 du Code civil est ainsi rédigé :

Préalablement à la formation du contrat individuel de travail et dans le but de déterminer certaines conditions auxquelles il devra satisfaire, des conventions collectives de travail peuvent être conclues entre un employeur ou un syndicat ou groupements d'employeurs, et un syndicat ou groupements d'employés, ou entre leurs représentants respectifs.

ART. 7. — L'article 2101 du Code civil est modifié comme il suit :

4° Tous les salaires en général sous quelque forme qu'ils soient :

a) Pour les trois mois échus et la période courante, s'ils sont payés chaque semaine ou plus fréquemment ;

b) Pour les six mois échus et la période courante, s'ils sont payés chaque mois ou à des intervalles plus rapprochés.

c) Pour l'année échue et la période courante, s'ils sont payés chaque année ou à des intervalles plus rapprochés.

Est abrogé en ce qu'il a de contraire au présent article 549 du Code de commerce.

*Vœux adoptés par l'Association nationale pour la
Protection des Travailleurs, sur l'examen de la
Commission du Travail de la Chambre des députés.*

L'Association émet le vœu que les contrats de travail et d'entreprise fassent, au Code civil, l'objet de dispositions nettement séparées de celles qui régissent le louage. Le chapitre III du titre VIII, du livre III du Code civil est ainsi modifié :

Des contrats relatifs au travail

ARTICLE PREMIER. — Art. 1779. — Il y a deux espèces principales de contrats relatifs au travail : 1^o Le contrat de travail ; 2^o Le contrat d'entreprise.

Le contrat de travail est le contrat par lequel une personne s'oblige à travailler pour une autre qui s'oblige à lui payer une rémunération calculée, soit à proportion de la qualité ou de la quantité de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre les parties.

Le fait que la matière est fournie en même temps que le travail n'empêche pas la convention d'être un contrat de travail, pourvu que la matière puisse être considérée comme l'accessoire du travail.

Le contrat d'entreprise est le contrat passé par les personnes qui emploient le travail d'autrui à l'exécution du contrat :

1° Du contrat de travail (art. 1780 et 1781) ;

2° Du contrat d'entreprise (art. 1782 à 1799).

ART. 2. — L'article 1341 du Code civil est complété comme suit :

En matière de contrat de travail, la preuve testimoniale est toujours admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.

ART. 3. — L'article 387 du Code civil est complété comme suit :

Le paiement fait par l'employeur à l'employé mineur, de la rémunération qui lui est due est valable si le père ou le tuteur de l'employé, n'y a pas mis préalablement opposition. En cas d'opposition par lettre recommandée, ou par exploit d'huissier, le juge de paix peut, soit d'office, soit sur simple réquisition d'un parent, ou d'un tiers, et après avoir entendu le père ou le tuteur, autoriser le mineur à recevoir tout ou partie de la rémunération de son travail.

ART. 4. — L'article 1313 du Code civil est complété comme suit :

Le contrat de travail peut être rescindé avec allocation de dommages et intérêts, lorsque ses conditions sont en désaccord flagrant avec les conditions habituelles de la profession et de la région. L'action en rescision sera prescrite dans le même temps que l'action en revendication de salaire.

ART. 5. — L'article 1780 § 3 du Code civil est complété ainsi qu'il suit :

Néanmoins la résiliation du contrat, par la volonté d'un seul des contractants peut donner lieu à des dommages et intérêts. Les juges auront le droit et le devoir de rechercher dans les faits et les circonstances de la cause, si la rupture est contraire à l'équité.

Le refus par celle des parties qui a rompu le contrat de faire connaître les motifs du congé constituera contre elle une présomption de l'abus commis.

ART. 6.—L'article 1781 du Code civil est libellé comme suit :

Préalablement à la formation du contrat individuel de travail et dans le but de déterminer certaines conditions auxquelles il devra satisfaire, des conventions collectives de travail peuvent être conclues entre un employeur ou un syndicat ou groupements d'employeurs, et un syndicat ou groupements d'employés, ou entre leurs représentants respectifs.

ART. 7. — L'article 2101 du Code civil est modifié ainsi qu'il suit :

4° Dans les salaires en général, sous quelque forme qu'ils soient :

a) Pour les trois mois échus et la période courante, s'ils sont payés chaque semaine ou lus fréquemment ;

b) Pour les six mois échus et la période courante s'ils sont payés chaque mois ou à des intervalles plus rapprochés ;

c) Pour l'année échue, et la période courante s'ils sont payés chaque année ou à des intervalles plus rapprochés.

Les salaires des gens de services pour l'année échue et ce qui est dû pour l'année courante.

Est abrogé, en ce qu'il a de contraire au présent, l'article 549 du Code de commerce.

BIBLIOGRAPHIE

- Aubry et Rau.* — Cours de Droit civil.
- Bienvenu* (Daniel). — Du Délai Congé dans le Commerce et dans l'Industrie. Thèse de Paris, 1906.
- Bureau.* — Le Contrat de Travail. Paris, Félix Alcan, 1902.
- Barthélemy* (Renaud). — Le Contrat collectif. Thèse de Paris, 1901.
- Brants* (Victor). — Le salaire usuraire devant la loi et les juges allemands. Bulletin Académie royale de Belgique, 1905, p. 730 et suiv.
- Brocard.* — Rapport sur les effets et la cessation du contrat de travail. Bulletin Société Etudes législatives, 1906, p. 538 et suiv.
- Cauwès.* — Cours d'Economie politique. 3^e édition, 1893.
- Cornil.* — Du Louage de Services ou Contrat de Travail. Thèse de Paris, 1895.
- Chatelain* (E.). — De la Nature du Contrat entre Ouvriers et Entrepreneurs. Paris, 1902.
- Observations sur le rapport de M. Perreau. Revue critique, 1906, p. 538 et suiv.
- Escarra.* — La lésion dans le contrat de travail. Bulletin Boileau

de la Société d'Etudes législatives, année 1906, p. 243.

Germain. — La Jurisprudence et la Réglementation légale du Contrat de Travail. Thèse de Paris, 1906.

Glasson. — Le Code civil et la Question ouvrière, 1886.

Hubert-Valleroux. — Le Contrat de Travail. Prix Rossi, 1894.

Leroy-Beaulieu (Pierre). — Le droit de grève et le contrat de travail. *Economiste français*, 4 janvier 1902, p. 5.

Martin. — Du Délai Congé dans le Commerce et l'Industrie. Thèse Paris, 1906.

Morel. — Du Délai Congé en Matière de Louages de Services. Thèse Lille, 1906.

Perreau (Camille). — Rapport à la Commission du Contrat de Travail de la Société d'Etudes législatives. Bulletin, 1905, p. 503 et suiv.

— Réponse aux observations de M. Chatelain. *Revue critique*, année 1906, p. 553 et suiv.

— Le Contrat de Travail et le Code civil, 1908.

Planiol. — Traité de Droit civil. 3^e édit., 1905.

Saleilles (R.). — La Déclaration de Volonté. Paris, 1901.

— Lettre sur l'article 11 du projet de la Commission du Contrat de Travail. Bulletin de la Société d'Etudes législatives, année 1906, p. 212 et suiv.

Gerlier. — Des Stipulations usuraires dans le Contrat de Travail. Thèse Paris, 1907.

Bulletin de la Société d'Etudes législatives, années 1905, 1906-1907.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
INTRODUCTION.....	7
HISTORIQUE. — Le Code civil et le contrat de travail.....	17
CHAPITRE I. — Formation et preuve du contrat de travail	39
Etude sur l'article 11 du projet gouvernemental sur le contrat de travail.....	80
CHAPITRE II. — Effets du contrat de travail.....	97
Obligations de l'employeur.....	99
a) Règles relatives au calcul de la rémunération.....	99
b) Conditions du travail.....	102
CHAPITRE III. — Rupture du contrat de travail. — La question du délai congé et des dommages- intérêts.....	105
§ 1. — Le délai congé.....	108
§ 2. — Avantages du délai congé et dommages- intérêts à défaut de son observation.....	118
CONCLUSION.....	127
Projet de loi présenté à la Chambre des députés, par le Président du Conseil, Garde des Sceaux, ministre de la Justice, et par le ministre du Commerce de l'Industrie et du Travail.....	133

Projet de la Commission du Travail de la Chambre des députés.....	150
Vœux adoptés par l'Association nationale pour la Protection des Travailleurs sur l'examen de la Commission du Travail de la Chambre des députés.....	153
BIBLIOGRAPHIE.....	157

Vu : le président de la thèse,
MASSIGLI

Vu : le Doyen,
LYON-CAEN

Vu et permis d'imprimer :
Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris
L. LIARD

